جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في ضوء بعض المتغيرات

إعداد الطالبة
أماني محمد التخاينة

إشراف
الأستاذ الدكتور فؤاد الطلافحة

رسالة مقدمة إلى كلية الدراسات العليا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في علم النفس التربوي /قسم علم النفس

جامعة مؤتة، 2016

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تُعبر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة

بسم الله الرحمن الرحيم

MUTAH UNIVERSITY
College of Graduate Studies

جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

نموذج رقم (14)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من أماني محمد التخاينه الموسومة بـ:

المنظومة القيمية لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤته في ضوء بعض المتغيرات

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **علم نفس تربوي.**

القسم: علم النفس.

	التوقيع	التاريخ	
أ.د.فؤاد طه الطلافحة		2016/7/20	مشرفاً ورئيسا
د.صبري حسن الطراونة		2016/7/20	عضواً
د.وجدان خليل الكركي		2016/7/20	عضواً
د.ثائر أحمد غباري		2016/7/20	عضواً

عميد الدراسات العليا
د. محمد المحاسنة

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :99-03/2372380
فرعي 5330-5328
فاكس 375694 03/2
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك.

الله جل جلاله

إلى من بلَّغ الرسالة وأدى الأمانة... ونصح الأمة... إلى نبي الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار، إلى من علمني العطاء بدون أنتضار ... إلى من أحمل أسمه بكل افتخار.

والدي العزيز

إلى كل الحب إلى رفيق دربي من سار معي نحو العلم خطوة بخطوة... بذرناه معاً... وحصدناه معاً... وسنبقى معاً... بإذن الله جزاك الله خيراً.

والدتي العزيزة

إلى أغلى ما أملك إلى من أضاء لي حياتي وسر سعادتي

زوجي العزيز

إلى مهنى الحنان والتفاني إلى بسمة الحياة، وسر الوجود، إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانهما بلسم جراحي.

أولادي

إلى من مهد الطريق أمامي للوصول إلى ذروة العلم إلى من قدموا لي يد العون والمساعدة.

والدة زوجتي العزيز

والد زوجي العزيز

أماني محمد التخاينة

الشكر والتقدير

الشكر لله عز وجل الذي أنار لي الدرب، وفتح لي أبواب العلم، وأمدني بالصبر والإرادة.

أتقدم بخالص الشكر والعرفان بالجميل والتقدير لمن غمرني بالفضل واختصني بالنصح وتفضل علي بقبول الإشراف على هذه الرسالة الأستاذ الدكتور فؤاد طه الطلافحة، فله مني كل الاحترام.

كما أتقدم بالشكر للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة الرسالة؛ وعلى ما تكبدوه من عناء قراءتها وإغنائها.

كما وأشكر كل من ساهم في تطبيق إجراءات هذه الرسالة، كما وأشكر كل من ساعدني من قريب أو بعيد لو بكلمة أو دعوة صادقة. وأسأل الله العلي القدير أن يجعل هذا العمل خالص لوجهه الكريم، وأن يمدنا بعونه وتوفيقه ويجعل ما تعلمناه عوناً لنا على أفضل الأداء، إنه ولي ذلك والقادر عليه...

أماني محمد التخاينة

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

الملخص

المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في ضوء بعض المتغيرات

أماني محمد الختاتنة

جامعة مؤتة،2016

هدفت الدراسة إلى التعرف على المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة حسب متغيرات :(النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج) . ولتحقيق هذا الهدف طوّرت أداة للدراسة عبارة عن استبانة مكونة من (44) فقرة موزعة على خمسة مجالات للمنظومة القيمية، وتم التحقق من صدقها من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين، وثباتها من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية، تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد المجتمع المكون من (521) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جاءت بتقدير درجة متوسطة. كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات (النوع الاجتماعي، ودولة التخرج، والرتبة الأكاديمية والتفاعل بينهما) على درجة القيم السائدة لدى أعضاء هيئه التدريس في جامعه مؤتة من وجهة نظرهم على المستوى الكلي وفي جميع المجالات. وفي ضوء النتائج خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، منها: تعزيز جامعة مؤتة أنماط القيم السائدة عند أعضاء الهيئة التدريسية لديها من خلال النشاطات المتعددة. وقيام مركز ضبط الجودة في جامعة مؤتة بإجراء الدورات التدريبية من أجل تعزيز مفهوم القيم عند مدرسي جامعة مؤتة.

Abstract

The value system among the faculty members at Mu'tah University in the light of some variables

Amani Mohammad Al-Takhaineh
Mu'tah University, 2016

This study aimed at identifying the value system among the faculty members at Mu'tah University according to the variables of (gender, academic rank, and the State of graduation). In order to achieve the study objectives, the researcher designed a questionnaire that consisted of 44 items distributed to five main domains for the value system. The validity of the study instrument was verified by introducing it to a number of arbitrators, and the reliability the study instrument was verified by applying it to an exploratory sample. The study sample consisted of all the individuals of the study population with total of (521) faculty members. The study concluded that the value system among the faculty members at Mu'tah University was of a medium degree. The results also showed that there are no statistically significant differences attributed to the impact of the variables of (gender, academic rank, and the state of graduation as well as the interaction between them) regarding the degree of the prevailing values among the faculty members at Mu'tah University from their point of view on the total level and in all the domains. In the light of these results, the study concluded a number of recommendations, including: promoting the prevailing values among the faculty members at Mu'tah University via the different activities as well as holding training courses by the quality management center at Mu'tah University in order to promot the concept of values among the faculty members at Mu'tah University.

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة:

أن العولمة والثورة المعلوماتية فرضت الكثير من التغيرات المجتمعية والتكنولوجية و الثقافية، مما دعا القائمين على رسم السياسة التعليمية و تحديد أهدافها، و وضع ذلك في الاعتبار، فالمعرفة تتغير وتتجدد باستمرار، بحيث أصبحت وظيفة التعليم ليس فقط النقل المنظم للمعلومات، بل العمل على غرس الروح النقدية و تعلم طرق و مهارات التفكير العليا القائمة على التحليل والتطبيق والتقويم و الاستنتاج والاستدلال، بحيث يكون الطلبة قادرين على مواجهة ما قد يصادفهم من مواقف ومشكلات وتحديات مختلفة في حياتهم اليومية. فالتعليم أصبح مطالباً بتأكيد عدد من المهارات الرئيسية مثل القدرة على التكيف و المرونة و القدرة على التعامل مع التغير السريع، و القدرة على نقل الأفكار من مجال إلى آخر، و القدرة على استشراف التغير و الاستعداد له و التهيؤ للتأثير فيه.

فالقيم تعتبر واحدة من أهم المواضيع الحيوية في المجال التربوي، لأنه لا تربية بدون قيم ولا قيم بدون تربية فاعلة، كما أن موضوع المنظومة القيمية من أهم المواضيع التي تواجهها التربية المعاصرة في مجالاتها كافة، وعلى المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، كما أن القيم تعد من الموجهات الأساسية للسلوك الإنساني، وفي نفس الوقت ضابط أساسي لتوجهات الفرد الفكرية، وانتماءاته الدينية والثقافية والاجتماعية، حيث أن القيم هي محددات وضوابط لسلوك الناس، و ترتبط بمتطلبات الاجتماع الإنساني والعيش المشترك، فهي ليست مجرد قضية نسبية تترك الطريقة التي يتم فيها فهمها والتعامل معها للقناعات الشخصية والتوجهات الايديولوجيه للفرد، مع إبقاء الهامش الأكبر لما يمكن أن يعدّ ضمن الحريات الشخصية، فالمبدعون أسهمت القيم في بلورة إبداعاتهم، والناجحون للقيم دور في نجاحهم، فبقدر ما تكون القيم ايجابية وفاعلة بقدر ما تكون الشخصية الإنسانية كذلك، والعكس صحيح (الجلاد، 1426هـ).

ويعد البعد القيمي من أهم العناصر الضرورية لاستقرار المجتمع ورقيه، وإذا كان التخطيط هو أحد مداخل التغيير المجتمعي، فإن القيم هي التي تمنح الإنسان روحاً جديدة لشعور هذا الإنسان بتجاوز مشكلات الواقع الذي يسببه التغير في القيم وأنماط الحياة. حيث أن القيم لا تعني فقط إطارات للفكر السلوكي، و لكنها في نفس الوقت المسرح الداخلي لحركة الإرادة الإنسانية نحو الفعل و الإنجاز. فالمضامين القيمية في ثقافة التغيير عبارة عن منهجية التفاعل مع المستجدات، و الاستيعاب للمتغيرات بطريقة واعية(العمري،1420هـ).

و مؤسسات التعليم بشكل عام هي مؤسسات اجتماعية بطبيعتها لها رسالة، وقيم، ومسؤوليات محددة تتصف بقدر من الثبات، لكنها أصبحت في العقود الأخيرة عرضة للتغير السريع. فتعددت المحاضن الثقافية والتربوية وتنوعت أدوارها في عملية غرس القيم لدى الأفراد، حيث أصبح الإنسان يتعلم أشياء مختلفة في أوقات وأماكن مختلفة في حياته، ويرى (زاهر، 1986) ضرورة" التأكيد على انه على الرغم من اختصاص كل مؤسسة تربوية بوظائف معينة في عملية التنشئة الاجتماعية، إلا أنها جميعا ينبغي أن تشارك في تحقيق أهداف هذه التنشئة الاجتماعية، وان كان الأمر من الناحية الواقعية قد لا يتحقق، إذ أن هناك في بعض الأحيان كثيراً من التناقض بين مهام هذه المؤسسات التربوية.

ويعمل غياب القيم الايجابية لدى الأفراد نوعاً من التضارب الفكري والخلل السلوكي، وبالتالي ضعف الكفاءة العملية لديهم، فمرور الأفراد في وقتنا المعاصر بظروف ثقافية ومعلوماتية وسلوكية متضاربة ومتعارضة تجعل كثير منهم تأخذه الحيرة والتساؤل بين ما يأخذ ويترك من مظاهر السلوك، بالإضافة إلى أنهم دائما في تردد بين قيم تعلموها نظرياً، وواقعاً مخالفاً يعيشونه عملياً، قيما حميدة يوجهون إليها في البيت والمدرسة والجامعة وحياة متطورة وثقافات متغيرة يشاهدون ويلمسون فيها غير ذلك، وصراعا حادا بين القيم الروحية والقيم المادية، ولهذا فإن للقيم الايجابية دور كبير في تنمية شخصية الفرد، وذلك من حيث ايجابية الفكر و استقامة السلوك وسمو الهدف؛ وتأثيرها على ممارساتهم السلوكية، وذلك لبلورة تصور يسهم في تنميتها بشكلها الايجابي لتكوين شخصية إنسانية فاعلة، لأننا في

عالم من يملك المعرفة يملك القرار، ومن يلتزم بالقيم يحترم ويقدر، ومن يملك القرار والقيم يملك التأثير، والمؤثرون هم من يملكون القيادة، حيث أشار (العمري، 1420هـ) إلى أن للقيم دور أساسي في سلوك الأفراد، وفي اتخاذهم للقرارات وطريقة تفاعلهم مع الغير.

كما أن بيئة التعلم الجامعي بالأخص تحرص على العلاقات الإنسانية الإيجابية، و توفر مناخاً أخلاقياً للطلبة. فالمناخ الأخلاقي في البيئة الجامعية يسهل النمو الأخلاقي في الاتجاه الإيجابي من سنة إلى أخرى.

كما أن مشاعر الطلبة وأنماط تعلمهم وخلفياتهم الاجتماعية والثقافية والنفسية والتعليمية كلها عوامل مهمة ينبغي أن يراعيها عضو هيئة التدريس بالجامعة؛ من أجل تحسين تكيف الطلبة مع الحياة الجامعية بمستويات مختلفة من خلال تعامل عضو هيئة التدريس مع الطلبة وتقدير مشاعرهم، وتوحده الانفعالي مع حالاتهم النفسية. وإذا لم يحدث ذلك بصورة علمية وتربوية ونفسية واجتماعية مناسبة، قد يؤدى إلى حدوث أزمات أو كوارث لدى الطلاب مثل قلة رغبتهم في الاستمرار بالجامعة أو نفورهم من أعضاء هيئة التدريس أو كرههم للمقررات الدراسية أو هروبهم من التعليم الجامعي، وهنا يبرز دور الأستاذ الجامعي وإدارات الجامعة في إيجاد المناخ الأخلاقي والمحافظة عليه، لمعالجة الاتجاهات العدمية والعبثية والساخرة والساخطة في أوساط طلبة الجامعات، حيث وجد أن هذه الاتجاهات ناتجة في كثير من الأحيان عن حالات الإحباط التي يواجهها الطلبة، نتيجة بعض الممارسات التي يقوم بها الأساتذة والإداريون، ويشعر فيها الطلبة بعدم الإنصاف أو العشوائية في المعاملة؛ الأمر الذي يشعرهم بالرغبة في التحرر من القيود وممارسة السلوك غير الأخلاقي، وعدم استنكار مواقف أولئك الذين يقومون بهذا السلوك (حنونة، 2006)

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن التطور التقني والانفجار المعرفي قد تسبب في إبعاد الفرد والمجتمع عن قيمة ودينه أكثر فأكثر، ابتداءً من الانبهار بالتطور التقني والتجاوب معه دون وجود

رصيد قيمي وسلوكي يضبط الحياة، مروراً نحو اللامبالاة بما يقترفه بعض الأفراد والجماعات في المجتمع من سلوكيات تتنافى وقيم هذا المجتمع، وتقف التربية والتعليم في مقدمة الوسائل التي يمكن أن تستخدم في تنمية وتطوير القيم لدى الفرد، وتحصين المجتمع من تيارات اللاقيمية الوافدة إليه من المجتمعات غير الإسلامية.

وقد ركز علماء النفس والباحثون في الآونة الأخيرة جل اهتمامهم على دراسة المشكلات التي تعيق التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة وبين الجماعات الأخرى، ولما لهذا الموضوع من أهمية كبيرة في تطور الحضارة الإنسانية وتشخيص الظواهر السلبية التي من شأنها أن تضعف الكيان الاجتماعي ومنها المنظومة القيمية لدى الأفراد(عبد الرحمن،1983).

وقد تناول الباحثون في المجتمع العربي موضوع المنظومة القيمية لدى عينات مختلفة كدراسة (الحمايدة، 2006)، ودراسة (Zadeh, 2012)، ودراسة(أبو راضي، 2013). إلا أنه لم يتم التطرق للبحث في المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات الجنس،دولة التخرج، والرتبة الأكاديمية، حيث أن امتلاك الفرد للقيم يجعله أكثر عقلانية وتفهما لحاجاته وحاجات مجتمعه. لذا فإن مشكلة هذه الدراسة تتحدد في الكشف عن المنظومة القيمية السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في ضوء متغيرات (النوع الاجتماعي، ودولة التخرج، ورتبة الأكاديمية)، وبالتحديد تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما درجو شيوع أنماط القيم السائده لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط القيم السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى لجنسهم (ذكر، أنثى) و رتبتهم الأكاديمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، أستاذ مساعد) و دولة تخرجهم (عربية، وأجنبية) والتفاعل بينهم ؟

3.1 أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها، حيث إن للقيم كما أوضح (Steer &Porter, 1985) دور رئيس في تقدم المجتمع وتماسكه، فهي تزيد من تنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية، والالتزام والضبط الداخلي، وتكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة بحسب متغيرات:(النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج)، تستمد الدراسة أهميتها من ناحيتين هما:

أ- الناحية النظرية:

1- عدم وجود دراسات في حدود علم الباحثة التي تناولت المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

2-تزويد المختصين بالجامعات والعاملين في الجامعة بأهم القيم الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس.

3-أهمية موضوع ودور القيم نفسها في حياتنا بشكل عام، و الواقع الراهن في مجتمعنا العربي والإسلامي الذي أخذ يبتعد شيئاً فشيئاً عن قيمه ومبادئه ويتنكر لها، فالتقدم التكنولوجي الهائل قد يؤثر سلباً على قيمنا ومبادئنا وظهور قيادات متشددة.

4-تفيد الباحثين والمهتمين بمجال القيم في المجال الجامعي للوقوف على مدى توافر القيم التنظيمية ومدى تأثيرها في الممارسات السلوكية والمجالات المستقبلية التي يمكن أن تتجه إليها البحوث.

ب- الناحية التطبيقية:

1- توفير مقياس يكشف أنماط القيم السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

2 - تفيد المهتمين بتعليم القيم من الخبراء والمختصين والمسؤولين عن إعداد المقررات للاستفادة منها في تطوير البرامج و المناهج الأكاديمية.

4.1 أهداف الدراسة:

تهدف دراسة الحالية إلى ما يلي:

1- التعرف على المنظومة القيمية السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

2 - التعرف على الفروق في المنظومة القيمية السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة بحسب (النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج).

5.1 حدود الدراسة:

حدود الدراسة: تتحدد نتائج الدراسة بما يلي:

الحدود البشرية: تقتصر الحدود البشرية على أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات العلمية الإنسانية ذكوراً و إناثاً في جامعة مؤتة.

الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2015- 2016م.

الحدود المكانية: جامعة مؤتة.

الحدود الموضوعية: يقتصر موضوع الدراسة على التعرف على المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في ضوء صدق وثبات أداة الدراسة المستخدمة.

6.1 التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

القيم:

أوضح جورينيك وآخرون (Gurainik et al,1986) أن القيمة هي "مجموعة من المبادئ والأهداف والمعايير المقبولة من الفرد ويتمسك بها المجتمع". وعرفها عبد الرحمن (1983) بأنها: " عبارة عن مجموعة من الديناميات التي توجه سلوك الفرد في حياته اليومية، حيث يستخدمها للحكم على الأشياء مادية كانت أو معنوية في مواقف التفضيل والاختيار" ويضيف أن هذه القيم يستمدها الإنسان من المصادر القدسية. وعرفها شوارتز (Schwartz,2000) بالتصورات معرفية مرتبطة بثلاث مستلزمات إنسانية كلية و الحاجات العضوية، والقواعد الاجتماعية للتفاعل بغرض

التنسيق بين الأشخاص، والمطالب الاجتماعية – المؤسساتية لمصلحة وتماسك الجماعة. هذه المستلزمات الثلاثة موجودة مسبقا قبل كل فرد، والنمو المعرفي في سن المراهقة هو الذي يجعل من الممكن تصورها شعوريا على شكل أهداف أو قيم. وتعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي على الأداة المستخدمة في الدراسة.

عضو هيئة التدريس: هم من في رتبة الأستاذ، والأستاذ المشارك، والأستاذ المساعد في جامعة مؤتة للعام الدراسي 2015 -2016 م.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتكون من أولاً: الأدب النظري المتعلق بالمنظومة القيمية ثانياً: الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة مرتبة حسب التسلسل التاريخي من الأقدم إلى الأحدث.

1.2 الأدب النظري

تعتبر القيم إطاراً مرجعياً يحكم تصرفات الإنسان في حياته، وتحدد السلوك وترسم مقوماته، وتعينه على بنيانه، فهي تتغلغل في حياة الناس أفراداً وجماعات وترتبط عندهم بمعنى الحياة ذاتها فهي أسساً في تماسك المجتمع، وتحديد أهدافه ومثله العليا لممارسة حياة اجتماعية سليمة، إضافة إلى تحقيق الأمن القومي وحمايته من خطر الغزو الخارجي الذي يعمل على تنميط أفكار البشر، وتمثل القيم جانباً رئيسياً من ثقافة أي مجتمع، فكما أن لكل مجتمع ثقافته المتميزة فإن له أيضاً قيمته التي تميزه عن غيره من المجتمعات الأخرى (أبو غزال،2006).

و تعد القيم مبحثًا مهمًا من مباحث الفكر الإنساني، وهي قديمة قدم الإنسان ذاته، وتمثل أهمية كبيرة في حياته، حيث ارتبط مفهوم القيمة عند الإنسان في كل ما يرغب فيه، أو سعى لبلوغه و تحقيقه، فالصحة قيمة، والثروة قيمة، والنجاح قيمة. كما تحدد مفهوم القيمة فالمجال الفلسفي على أنها عملية تقويم ذاتي للأشياء والموضوعات والأفعال وما تحتويه من حقيقة أو جمال، أو ما تنطوي عليه من خير وشر، فما يميز القيمة هنا أنّها علاقة بين ذات وموضوع (التل،2003).

وأوضح لوسنLe Senne أنّ القيمة تجربة وإلزام بالتعالي في آن معًا، وهي تمثُل دائمًا وراء التحديدات التي تصنعها بذاتها، لا بوصفها عدمًا، بل بوصفها أكثر من الايجابيّة، ويرفض لوسن جميع المذاهب التي تحاول حبس القيمة في مفهوم، لأنّها تتصل بالشعور كله. وبناءً على هذا، يجب أن ننظر إلى القيمة المحضة نظرتنا إلى توسّع مستمر، وانتشار لا ينضب معينه. وتمثل القيمة في نظره الانتقال بين

أقطاب ثلاثة: من الكون إلى الواقع إلى الوجود، وتنفرد القيمة عنده بأنّها تُراد، وما دامت تُراد فهي دائمًا موضع نقاش في كل زمان ومكان (زاهر،1984).

ويميز هارتمان (Hartman1950) المشار إليه في (أمطانيوس،2005) ثلاث خصائص في القيمة، أولها: نفي صفة الوجود المستقل عن القيمة لأنّها ترتبط بالحامل، بالرغم من أنّ وجوده يختلف عن وجودها، فنحن لا ندرك الجميل، وإنما ندرك الجمال في جسم إنساني أو في منظر طبيعي، وهذا لا يغفل المعنى الكلي للقيمة، فالجميل يظل هو الجميل جمالاً كليًّا، لكن القيمة الكليّة القائمة بذاته لا يمكن إدراكها؛ وثانيها: أنّ وجود القيمة لا يتوقف على وجود الحامل، بالرغم من أنّ إدراكها لا يتم إلا بواسطته، ويمكن الحديث هنا عن عالم للقيم شبيه بعالم المثل الأفلاطونيّة، فالقيم ماهيات وأشياء في ذاتها أي معانٍ مطلقة؛ أما الخاصة الثالثة فناجمة عن معرفتنا بالقيمة معرفة قبليّة، إذ يدركها الإنسان عن طريق رؤيا باطنيّة وجدانيّة يستخدم فيها نوع من الوجدان أو العاطفة، وهذا ما يفسر به هارتمان إدراك القيم من قبل الجميع، الطفل والناضج، المثقف والجاهل.

ومن هنا تعددت وجهات النظر بشأن تحديد مفهوم القيمة، فالقيم مفهوم يدل على مجموعة من التصورات والمفاهيم التي تكون إطاراً للمعايير والأحكام والمثل والمعتقدات والتفضيلات التي تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات لحياته ويراها جديرة بتوظيف إمكانياته وتتجسد من خلال الاهتمامات أو الاتجاهات أو السلوك العملي أو اللفظي بطريقة مباشرة وغير مباشرة(ابو العينين، 1988).

وعرفها (Rokeach, 1973: 16)على أنها "معتقد ثابت نسبياً تبعاً له يتم التفضيل شخصياً أو اجتماعياً لنمط محدد من السلوك أو وضع غائي للوجود على نمط أخر من السلوك أو وضع غائي آخر من السلوك".

وذكر (عفيفي،1988: 20) أن القيم هي: " مجموعة القوانين والأهداف والمثل العليا التي توجه الإنسان سواء في علاقته بالعالم المادي أو الاجتماعي أو السماوي".

و يعرفها (زاهر، 1984 :24) بأنها: " مجموعة من الأحكام المعيارية المتصلة بمضامين واقعية يتشربها الفرد من خلال انفعاله وتفاعله مع المواقف والخبرات المختلفة، ويشترط أن تنال هذه الأحكام قبولاً من جماعة اجتماعية معينة تتجسد في سياقات الفرد السلوكية أو اللفظية أو اتجاهاته واهتماماته".

يرى روكيش (Rokeach, 1973) أن القيمة هي معتقد، حيث أن المعتقدات ثلاثه أنواع إما أن تكون المعتقدات وجودية وتكون إما صحيحة أو مزيفة، أو تكون المعتقدات تقييمية للحكم على الأشياء بأنها جيدة أو سيئة، أو تكون المعتقدات توجيهية أو منعية للحكم على بعض الوسائل أو الغايات بأنها مرغوبة أو غير مرغوبة، وإلى هذا النوع الثالث تنتمي القيم، وهو كما عبر روكيش نقلاً عن البورت (القيمة معتقد يتصرف عليه الإنسان بالتفضيل).

وأكدت (التل، 2003) أن القيم نظام معقد يتضمن أحكاماً تقويمية تتخذ طابعاً فكرياً ووجدانياً إزاء الأشخاص والمواقف الاجتماعية، ومن ثمَّ تسعى إلى تنمية النمو الأخلاقي لدى الفرد، فالقيم هي مجموعة من الأحكام المعيارية المتعلقة بأمور واقعية يتمثلها الفرد من خلال تفاعله مع الخبرة، وهو ما يوافقه من إصدار أحكامه على القضايا الأخلاقية، إذ إنهم يهدفون إلى القبول الجماعي داخل المجتمع. وبما أن القيم بمنزلة موجه لسلوك الفرد فهي تعكس سلوكه واهتماماته واتجاهاته، وهي ما تسعى إليه مراحل النمو الأخلاقي.

و حاول العديد من الباحثين تصنيف القيم وحصرها، وقد توصل عدد منهم إلى تطوير أنظمة لتصنيف القيم. ويعد تصنيف ألبورت وفيرنن وليندزري (Allport, Vernon,& Lindzey, 1952) للقيم أفضل تصنيفاً عالمياً، بحيث يتكون هذا التصنيف من ستة أنواع من القيم، تتمثل بما يأتي:

1- القيم النظرية: وتتمثل باهتمام الفرد باكتشاف النظريات والحقائق.
2- القيم الاقتصادية: وتتمثل باهتمام الفرد بالمعارف التطبيقية والعملية واستخدامها في تحقيق مكتسبات مالية واقتصادية.
3- القيم الجمالية: وتتمثل بتبني قيم الجمال والانسجام في الظواهر الطبيعية.
4- القيم الاجتماعية: وتتمثل بالاهتمام بالآخرين وإظهار الحب لهم.

5- القيم السياسية: وتتمثل بحب الفرد وطموحه نحو السلطة.

6- القيم الدينية: وتتمثل بالاهتمام بالجوانب العقائدية والدينية.

يصف روكيش (Rokeach) القيم كمعايير متعدده الأوجه Multifaceted Standards تقود السلوك بعدة طرق، حيث أنها تقود الأفراد إلى اتخاذ مواقف من قضايا اجتماعية، وتفضيل ايديولوجية سياسية أو فكرية عن ايديولوجية أخرى، كما أنها تعمل على صنع صورة عامة تقدم أنفسنا للآخرين، وتعمل القيم الخاصة بنا كمعايير نقيم الأحكام بها، وهكذا يعمل الأفراد على تبرير تصرفاتهم ومعتقداتهم واتجاهاتهم وأفعالهم عبر القيم التي يمتلكونها، و لا توجد قيمة تعمل بمفردها بل توجد مجموعه من القيم تعمل من خلال منظومة متكامله وهذه المنظومة هي بنية عقلية Mental Structure لا تعمل جميعها في آن واحد ولكن تعمل أحد مكوناتها أو مجموعة منها عندما تتم ما سماه روكيش باستشارتها(Rokeach, 1973; Schwartz,2012).

كما صنفها كلوكهون (Kluckhohn) إلى قيم جمالية، ومعرفية، وأخلاقية، بينما صنفها ريمان(Riemann)إلى القيم الموجهة من الذات وهي تتعلق بالقيم الفردية والقيم الموجهة من الآخرين وتتعلق بالقيم الجماعية، وهناك تصنيف جوردن (Gordon) الذي صنف القيم إلى ستة قيم (قيم الدعم Support، قيم الامتثال Conformity، قيم الاعتبارية Recognition، قيم الاستقلالية Independence، قيم الإحسان Benevolence، قيم القيادة Leadership). بينما قام سبرانجر (Spranger) بتصنيف القيم إلى ستة أنماط هي: القيم النظرية والاقتصادية والجمالية والاجتماعية والسياسية والدينية، وهناك من صنف القيم بناءً على أسس معينه هي: بعد الشكل (ايجابية وسلبية)، وبعد القصد (غائية ووسيلية)، وبعد الشده (قيم آمرة وناهية، قيم تفضيلية، قيم مثالية)، بعد العمومية (قيم عامة، وخاصة)، بعد الوضوح (قيم صريحة، و ضمنية)، بعد الدوام (قيم دائمة نسبياً، وقيم عابرة)، وهناك تصنيف وايت(white) الذي قسم القيم إلى(القيم الاخلاقية والاجتماعية والذاتية والجسمانية والترويحية والاقتصادية) (أمطانيوس، 2005؛ خليفة، 1987).

كما أن للقيم ثلاث مكونات هي المعرفية والوجدانية والسلوكية، المكون المعرفي يظهر في أن القيمة هي معرفة حول المرغوب، فعندما نقول أن الشخص يمتلك قيمة فهو معرفياً يعلم الطريقة الصحيحة لتنفيذه والغاية التي يصارع لأجلها، ويتمثل المكون العاطفي في أن القيمة نشعر عاطفياً معها أو ضدها، بينما تمتلك القيمه مكوناً سلوكياً كمتغير وسيط أو دخيلIntervening Variable تقود إلى الفعل حين تنشط، وهذا المتغير السلوكي الداخلي يمكن أن يتفق مع ما يؤكده روكيش (Rokeach, 1973) بأن القيم تمتلك مكوناً دافعياً قوياً وهو بأهميه المكونات السلوكية والعاطفية والمعرفية.

وكما أهتم شوارتز(S. Schwarta) بالأدبيات البحثية المتعلقة بالقيم والتي تعاملت مع القيم كأهداف مرغوبة أو مفضلة وعابرة للأوضاع وتتنوع في الأهمية وتخدم كمبادئ موجهه في حياة الناس، وقد خرج بتعريف للقيمة على أنها معتقد يتعلق بأوضاع غائية مفضلة أو أنماط سلوك مفضلة، تتسامى على الأوضاع والمواقف الخاصة، وتقود اختيار وتقييم السلوك والناس والأحداث، وتترتب حسب الأهمية نسبه إلى بقية القيم لتشكل منظومة من تفضيلات القيم، وقام شوارتز باشتقاق 10 أنماط قيم واسعة مميزة دافعيا من ثلاث مجالات هي: 1- متطلبات عامة universal requirement للانسان أينما وجد. 2- حاجات الفرد ككائن عضوي وحي Biological Organism 3- اكتساب وتنسيق التفاعل الاجتماعي والعمل سعياً لخير الجماعه (Schwartz,2000)

جدول (1)

أنماط القيم عند شوارتز وبعض القيم التي تمثل هذه الأنماط مقتبس من لي وسوتار ولوفيير (Lee, Soutar and Louvier, 2008)

فقرات القيم لكل نمط قيمه	تعريفات نمط القيمه	
القوه الاجتماعيه، السلطة، الثروة.	القوة :المكانه الاجتماعيه والشكل الاجتماعي، التحكم أو السيطرة على الأفراد والمصادر.	1
ناجح، قادر أو متمكن، طموح، مؤثر.	الانجاز: النجاح الشخصي عبر اظهار الكفاءه تبعاً للمعايير الاجتماعية.	2
السرور، الحياة الممتعة، الانغماس في الملذات.	المتعة والسرور: السرور والبهجة الحسية الذاتية.	3
الجرأة، الحياة المتنوعة، والحياة المثيرة.	الإثارة :المتعة، الجدة، والتحدي في الحياة.	4
الإبداع، الاهتمام، الحريه، مستقل، اختيار الاهداف.	التوجيه الذاتي :استقلالية الفكر واختيار الافعال، الإبداع والاكتشاف.	5
حماية البيئة، عالم الجمال، التوحد مع الطبيعة، المساواة، عالم السلام، العدالة الاجتماعية، العقل المنفتح، الحكمة.	العالمية :الفهم، التقدير، التسامح، والعمل لحماية خير جميع الناس وكذلك الطبيعة) .الانماط الفرعية : الطبيعة، والاهتمام الاجتماعي).	6
مساعد، أمين، صفوح، مخلص، مسؤول.	الإحسان: المحافظة وتدعيم الخير للناس الذين يقعون ضمن دائرة اتصالك الشخصي.	7
متواضعHumble ، تقي وورعDevout، قبول نصيبي في الحياة، احترام التقاليد، معتدل Moderate.	التقاليد: الاحترام، الالتزام، قبول تقاليد وأفكار الثقافة التقليديه أو ما يدعمه الدين المُتبع.	8
الأدب، الطاعه، توقير الأباء والكبار، الانضباط الذاتي.	الانسجام: تقييد الأفعال والتحيزات وأية اندفاعات مثل الغضب أو إيذاء الآخرين أو انتهاك التوقعات الاجتماعية أو المعايير السائدة.	9
الأمن الوطني، النظام الاجتماعي أو الترتيب الاجتماعي، نظيف، أمن العائلة،المعامله بالمثل من الحسنات.	الأمن: السلامة، التناسق، ثبات المجتمع والعلاقات والذات.	10

هكذا يورد شوارتز مجموعة كلية من الأنماط القيمية والدافعية معاً، ويُلاحظ أن تعريفات شوارتز للأنماط والقيم المشكلة لها هي تعريفات هدفية وغرضية، وهذا يتفق مع تركيز هذه النظرية على العنصر الدافعي للقيم، وهذا ما نراه تاليا في الأنماط القيمية العشرة المبينة في الجدول (1) حيث سنرى في كل نمط تعريفا لهدف النمط:

1- نمط القوه: الهدف من هذا النمط هو المكانة الاجتماعية والشكل الاجتماعي، والتحكم أو السيادة على الأشخاص أو المصادر. وقيم هذا النمط مثل الثروة والسلطة والمحافظة على صورة الفرد عند الآخرين.و يبين شوارتز أن فعالية المؤسسات الاجتماعية ترجع جزئياً الى طلبها مكانة متفوقة على غيرها من المؤسسات، ويستند شوارتز كذلك إلى بروز بُعد السيطرة – الخضوع في معظم الدراسات التجريبية التي أجريت حول فحص العلاقات بين الأشخاص وذلك عبر الثقافات جميعها، لذا نرى جميع الثقافات تعمل لأجل قبول هذا البعد، وتتعامل مع القوة كعلاقة.
2- نمط الانجاز: الهدف من هذا النمط هو النجاح الشخصي عبر إظهار المنافسة الملتزمة بالمعايير الاجتماعية، وقيم هذا النمط مثل ناجح و متمكن وطموح ومؤثر، إن أداء المنافسة يُمكِن الأفراد من البقاء ويمكن الجماعات والمؤسسات أن تصل إلى أهدافها.
3- نمط المتعة: الهدف هو السعادة والإشباع الحسي الفردي مثل قيم السرور والحياة الممتعة، تم اشتقاق قيم هذا النمط من احتياجات الكائن العضوي والسرور المرتبط مع إشباع الاحتياجات.
4- نمط الإثارة: يهدف هذا النمط إلى الإثارة والجدة و التحدي في الحياة مثل قيم الجرأة والحياة المتنوعة والحياة الممتعة، تم اشتقاق قيم هذا النمط من احتياجات الكائن العضوي إلى التنوع والإثارة للمحافظة على الحيوية وعدم تهديد مستوى النشاط.

5- نمط التوجه الذاتي: يهدف هذا النمط إلى الفكر المستقل والفعل والاختيار والإبداع والاكتشاف، قيم هذا النمط مثل الإبداع والحرية والفضول والاستقلالية و اختيار الأهداف.

6- نمط العالمية: يهدف هذا النمط إلى الفهم، التقدير، التسامح، حماية الخير لكل الناس وحماية الطبيعة، وقيم هذا النمط مثل العدل الاجتماعي والفهم الواسع وعالم السلام والحكمة وعالم الجمال والتوحد مع الطبيعة وحماية البيئة والمساواة، تختلف قيم العالمية عن قيم الإحسان في أنها تعمل خارج الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، تم اشتقاق هذه القيم من احتياجات البقاء والاستمرار من قبل الأفراد والجماعات، ولا يدرك الأفراد والجماعات هذه الاحتياجات إلا في حال التفاعل مع أناس من غير مجال ثقافتهم الرئيسية التي ينتمون إليها وتوجه وعيهم تجاه قضايا مثل نقص المصادر الطبيعية، يدرك حينها منتموا ثقافةٍ ما. أن الفشل في قبول الآخرين ومعاملتهم بعدالةٍ يهددُ الحياة البشرية، وكذلك يقود الفشل في حماية البيئة الطبيعية إلى تدمير الموارد التي تعتمد عليها الحياة، يحتوي نمط العالمية على نمطين فرعيين، أحدهما خير الناس (أعم من ذلك المجال الذي تعمل به قيم الإحسان) والنمط الفرعي الآخر يختص بخير الطبيعة (العقل المتفهم، العدالة الاجتماعية، عالم الجمال، التوحد مع الطبيعة، الحكمة، حماية البيئة، التناسق الداخلي).

7- نمط الإحسان: يهدف هذا النمط إلى المحافظة على الخير للناس المتواجدين في مجال تواصل وتفاعل الفرد، قيم هذا النمط مثل خدوم ومتسامح وأمين ومسؤول، اُشتقت قيم الإحسان من المتطلبات الأساسية لفعالية الجماعة وكذلك من احتياجات الفرد للانتماء وهي تؤكد على اهتمامات التطوع لخير الآخرين.

8- نمط التقاليد: يهدف هذا النمط إلى الاحترام والقبول والالتزام بالأعراف وأفكار الثقافة التقليدية (قبول النصيب في الحياة- الورع - احترام التراث - الطيبة - التوسط)، تطور الثقافات ممارسات ورموز ومعتقدات تمثل الخبرات المشتركة، يُجمع عليها فيما بعد كتقاليد وطقوس، وهي ترمز إلى تضامن الجماعة،وتعبر عن فرادتها القيمية.

9- نمط الانسجام: يهدف هذا النمط إلى تقييد الأفعال والرغبات والميول والانفعالات مثل الغضب وإيذاء الآخرين وانتهاك التوقعات الاجتماعية والمعايير، قيم هذا النمط مثل مطيع و الضبط الذاتي والأدب وتوقير الآباء والأجداد، إن قيم التقاليد والانسجام متجاورتان دافعياً، وهما تشتركان بهدف إتباع الفرد للتوقعات الاجتماعية، ولكنهما يختلفان في ذاك العنصر الذي يتعلق بمن يُتبع الفرد ذاته، فقيم الانسجام تلزم الفرد بإتباع أشخاص يتفاعل معهم عادة مثل الوالدين والمدرسين والرؤساء، بينما التقاليد تؤكد على إتباع أفكار أكثر تجريداً مثل العادات والتقاليد، ويضيف شوارتز أن التوقعات في قيم الانسجام يمكن أن تتغير، بينما قيم التقاليد تشتمل على توقعات لا يمكن أن تتغير ومصدرها الماضي.

10- نمط الأمن: يهدف هذا النمط إلى السلامة والتناسق واستقرار المجتمع أو العلاقات أو الذات، وهي تعبر عن الفرد أو للجماعة التي ينتمي إليهم، قيم هذا النمط مثل أمن العائلة والأمن الوطني والنظام الاجتماعي ونظيف والإحساس بالانتماء.

ويمكن ملاحظة غياب كثير من القيم الدينية والروحية من نظرية شوارتز، وذلك لأن هذه النظرية تتعامل مع القيم التي تمثل معاني منفصلة متفق عليها بين الثقافات، ولم يستطع شوارتز الوصول إلى معاني دينية منفصلة متفق عليها بين الثقافات، لذا لم يقم بإدراج القيم الدينية في نظريته، وقام عديد من الباحثين أحيانا بإضافة قيم دينيه يعتنقها المجتمع الذي تنتمي إليه عينه البحث والباحث نفسه(Schwartz, 2012).

النظريات المفسرة للقيم:

تختلف النظرة إلى المنظومة القيمية باختلاف الافتراضات الفكرية والفلسفية التي انطلقت منها نظريات علم النفس المتعددة في تفسير القيم، حيث توجد العديد من النظريات المفسرة للقيم، فالنمو القيمي واحد من أهم مظاهر النمو الاجتماعي والانفعالي لشخصية الإنسان، ويقصد بالنمو القيمي جملة التغيرات النوعية التي طرأت على الأحكام الخلقية للفرد أثناء فترة نموه، ولعل الأهمية القصوى للأخلاق

والنمو القيمي تأتى من كونها عنصرا أساسيا من عناصر وجود المجتمع وبقائه ومقوما جوهريا من مقومات كيانه وشخصيته، فلا يستطيع أي مجتمع من أن يبقى ويستمر دون أن تحكمه مجموعة من القوانين والقواعد المنظمة لعلاقات أفراده بعضهم ببعض، وتكون لهم بمثابة المعايير المعتمدة في توجيه سلوكهم وتقويم انحرافهم. لذا يمكن القول بان المبادئ الأخلاقية تهدف إلى تقوية العلاقة الاجتماعية وتعزيز تكيف الفرد مع نفسه والتصرف وفق معتقداته، فقد تناولت بعض النظريات النفسية القيم من حيث كونها جزء من السلوك، ولكن كل منها أخذت منحا يختلف عن الأخرى في تناول القيم و أهميتها وكيف تنمو لدى الأفراد (البيومي،2000).

وأهم هذه النظريات:

1- **النمو الأخلاقي عند بياجيه:**

ظهرت آراء بياجيه في النمو الأخلاقي من خلال كتابه (الحكم الأخلاقي لدى الطفل) عام 1932م. حيث أعطى بياجيه إطاراً جديداً للفكر الأخلاقي مقابل أو بديل لما قدمه عالم الاجتماع و الذي يرى أن المجتمع هو المصدر الوحيد للأخلاق بالنسبة للفرد، حيث له الدور الرئيس في تشكيل سلوك الأفراد بغرض مسايرة المعايير الاجتماعية، و أن وظيفة الأخلاق هو خلق حياة اجتماعية قائمة على التعاون و التنسيق. فحاول بياجيه أن يفسر أن المجتمع ليس المسؤول الوحيد عن تشكيل ونمو الأخلاق لدى الفرد (رزفير،2001).

إن المرحلة الأخلاقية في مفهوم بياجيه تشير إلى فكرتين أساسيتين هما:

1- أن المرحلة تمثل نسقا متجانسا متكاملا من الأفكار التي تشكل أساسا لإصدار أحكام أخلاقية معينة، أي أنها الإطار العام أو التركيب العميق المحتوى على المسلمات التي تكون وجهة النظر التي يتم على أساسها تحليل المواقف، ولا يستلزم ذلك معرفة الفرد بهذا الأساس العميق، فليس كل فرد قادر على إدراك أو التعبير عن المنظور الذي يدفعه لإبداء رأي معين.

2- أن المرحلة تعني النمو المتتابع عبر الزمن، فالناس يرتقون بتحولهم من أخلاقيات التحكم إلى أخلاقيات التعاون التي تعني اتجاهات و موجهات جديدة رغم أن اعتبار هذا الانتقال رقيا قد يجد من يعارضه.

و قسم بياجيه النمو الأخلاقي إلى مستويين هما: أولهما:ـــ مستوى الأخلاق خارجية المنشأ (أخلاقيات التحكم) الذي ينتج عن عاملين أساسيين يتفاعلان معا عند الفرد هما: عدم النضج المعرفي، و احترام الكبار أحادي الجانب. أما الثاني فهو مستوى الأخلاق ذاتية المنشأ (أخلاق التعاون)، الذي ينتج عن النضج والقدرة على ممارسة وتطبيق مبدأ التعاون الاستقلالي و أن كان من غير الضروري أن يمارسه فعلا.و قد حدد بياجيه لكل مستوى من المستويين السابقين تسعة أبعاد للتفريق بينهما كما هو واضح في الجدول التالي (أبو غزال،2006).

أبعاد مستويي الأخلاق عند بياجيه

أخلاقيات التعاون	أخلاقيات التحكم
إدراك وجهات النظر المختلفة	استبدادية المنظور الأخلاقي
مرونة القواعد	جمودية القواعد
واقعية العقاب	حتمية العقاب
إدراك الدوافع وراء العمل	المسئولية الموضوعية
تعريف الخطأ الأخلاقي في ممارسة ما يخرج على روح التعاون	تعريف الخطأ الأخلاقي في ممارسة الممنوع أو المحرم
إعادة الأمور إلى حالها أو النظرة التبادلية للعقاب	العقاب التكفيري أو القسري
الأخذ بالثأر عين بعين	الموافقة على عقاب السلطة لأي عدوان من زميل
الإصرار على التوزيع العادل	قبول توزيع المكافآت عن طريق السلطة وإن كان قسريا بلا معايير
الولاء لمبدأ المساواة و الاهتمام برفاهية الآخرين	تعريف الواجب بأنه الطاعة للسلطة

2 - **النمو الأخلاقي عند كولبرج:**

طرح كولبرج تصوره للنمو الأخلاقي أول مرة من خلال رسالته للدكتوراه التي نشرت عام 1958م، حيث عمل على إعادة ما طرحه بياجيه مستخدما عينة من الأمريكيين باستخدام طريقة للتقويم تختلف في المحتوى بعض الشيء عن طريقة بياجيه، و أن تشابهت معها في الجوهر. و قد أخذ كولبرج بما طرحه بياجيه في

مرور الطفل بمراحل النمو المعرفي و أكد أهميتها، وقد طبق دراسته على 72 فردا تتراوح أعمارهم بين 10-16 سنة، و استخدم إثناء المقابلات قصصا و حوارات تشابه ما استخدمه بياجيه في دراسته التي إجراءها عام 1932م، و كانت تدور حول شخص إمام مأزق أخلاقي، و يطلب من المفحوص أن يذكر ماذا يفعل لو كان مكان ذلك الشخص ؟ مع إعطاء تبرير لذلك التصرف الذي ذكره. وقد ضبط بعض المتغيرات المتداخلة مثل الجنس، والوسط الاجتماعي، و الطبقة الاجتماعية ومن خلال ذلك توصل كولبرج إلى تحديد ست مراحل للنمو الأخلاقي، داخل ثلاثة مستويات رئيسة، تختلف فيها مبررات إصدار الأحكام الأخلاقية. وقد استخدم في تحديد تلك المستويات مصطلح " العرف و القانون " ويقصد به: التمسك و مسايرة قواعد المجتمع و توقعاته و تقاليده و قوانينه، لأن المجتمع ارتضاهما وهذا ما لا يعيه الفرد في المستوى الأول، أما الأفراد في المستوى الثالث فهم يعون هذه القواعد و التوقعات و التقاليد و القوانين، ليس لأنها عرف وقانون المجتمع و إنما لأنهم يقبلون المبادئ الأخلاقية العامة التي تكون أساسها وعندما يتعارض العرف والقانون مع هذه المبادئ العامة فهؤلاء الأفراد يصدرون أحكامهم طبقا للمبادئ وليس طبقا للعرف و القانون (توق وعدس، 1984).

وقد حدد كولبرج مستويات النمو الأخلاقي في:

المستوى الأول:ــ ما قبل العرف و القانون: و يكون عليه معظم الأطفال قبل سن التاسعة، وقليل من المراهقين و بعض المجرمين في سن المراهقة ومرحلة الشباب. وفيه مرحلتين هما المرحلة الأولي:ــ أخلاق ذات طابع خارجي: أن تتجنب كسر القواعد خشية العقاب و الطاعة من أجل الطاعة و تجنب إحداث التلف المادي للأشخاص و الممتلكات.

المرحلة الثانية:ــ الفردية و الوسيلية و تبادل المنفعة: أن نتبع القواعد فقط عندما تتفق مع المصلحة العاجلة للفرد و احتياجاته و السماح للآخرين بإتباع نفس الأسلوب (عش ودع الآخرين يعيشون).

المستوى الثاني:ــ العرف و القانون: هو المستوى الذي يكون عليه أغلب المراهقين و الراشدين في أي مجتمع، و فيه مرحلتين هما:

المرحلة الثالثة:ـــ المسايرة القائمة على التوقعات المتبادلة و العلاقات المشتركة: أن تتعرف على مستوى توقعات الناس المحيطين بك و ما يتوقعونه بصفة عامة من شخص مثلك، و أن يعترفوا أنك طيب هو المهم و من ثم يجب أن تكون نواياك طيبة و تهتم بالآخرين، و أن تحافظ على علاقات متبادلة مثل الثقة و الولاء والاحترام و الامتنان.

المرحلة الرابعة:ـــ النظام الاجتماعي و الضمير: أن تنفذ واجباتك الفعلية التي اتفقت على تنفيذها – القانون هو الحكم إذا تعارض مع واجباتك الاجتماعية الثابتة، والصواب هو الذي له صلة بنائية بالمجتمع و الجماعة و المؤسسات داخلهما.

المستوى الثالث:ـــ ما بعد العرف و القانون (المبادئ): هو المستوى الذي يصل إليه قلة من الراشدين و فيه مرحلتين هما

المرحلة الخامسة:ـــ العقد الاجتماعي والحقوق الفردية والمنافع: أن تكون على دارية بأن الناس لديهم قيم مختلفة وآراء متعددة أغلبها لها صلة بالجماعة التي تنتمي إليها وهذه يجب أن نحافظ عليها باعتبارها ناتجة عن العقد الاجتماعي دون انحياز، ولكن هناك قيم و حقوق عامة ليس لها صلة بأي مجتمع (مثل الحياة – الحرية) و تلك يجب أن نحافظ عليها بغض النظر عن صلتها بمجتمعنا أو تعارضها مع رأى الأغلبية.

المرحلة السادسة:ـــ المبادئ الأخلاقية العامة: أن يتبع الفرد المبادئ الأخلاقية التي ارتضاها وأن يتبع القوانين المتمشية مع هذه المبادئ، و لكن إذا تعارضت القوانين الاجتماعية مع هذه المبادئ فالمبادئ العالمية التي يؤمن بها كافة البشر كالعدل وحقوق البشر المتساوية و احترام كرامة الإنسان هي المقدمة (رزفير،2001).

3- **نظرية عبر الثقافات:**

إن جورج جيربنر George Gerbnr يعتبر من وضع هذه النظرية في أواخر الستينات من القرن الماضي عندما شهد المجتمع الأمريكي فترات الاضطرابات بسبب انتشار مظاهر العنف والجريمة، لذا تم تشكيل لجنة قومية لبحث ودراسة أسباب تفشي العنف وسبل الوقاية منه و خاصة علاقة التلفزيون بذلك، لهذا قام الباحثون بدراسات عديدة منذ تلك الفترة ركزت اغلبها على تأثير مضمون برامج

التلفزيون خاصة التي تقدم وقت الذروة وعطلة نهاية الأسبوع على إدراك الجمهور للواقع الاجتماعي، وكان العنف هو الموضوع الرئيسي محل الدراسة. فالتلفزيون أصبح يسيطر أو قوة مسيطرة على كثير من الناس، ومصدرا رئيسيا لبناء تصوراتهم عن الواقع، وبالتالي فالعلاقة بين التعرض للتلفزيون والأفكار المكتسبة تكشف عن أهمية دور التلفزيون في بناء القيم والتصورات المدركة للواقع الاجتماعي، وبالتالي أصبح الواقع الإعلامي المدرك من التلفزيون هو ما يعتمد عليه الفرد في علاقته بالآخرين (توق،1984).

يشير الفرض الرئيسي للنظرية أن الأفراد الذين يتعرضون لمشاهدة التلفزيون بدرجة كثيفة، هم أكثر استعدادا لتبني معتقدات عن الواقع الاجتماعي تتطابق مع الصور الذهنية والأفكار والأنماط الثقافية التي يقدمها التلفزيون عن الواقع الفعلي للمجتمع أكثر من ذوي المشاهدة المنخفضة، وبالتالي فان نظرية الغرس الثقافي في ابسط أشكالها تشير إلى أن التعرض للتلفزيون يزرع بمهارة مع مرور الوقت مفاهيم المشاهدين للواقع، بل ويؤثر على ثقافتهم كلها، لان عملية الغرس كما يرى جربنر نوع من التعلم العرضي، كما أن مداومة التعرض لوسائل الإعلام خاصة التلفزيون ولفترات طويلة تنمي لدى المشاهد اعتقادا بان العالم الذي يراه في التلفزيون ما هو إلا صور مماثلة للعالم الواقعي الذي يعيش فيه (أبو غزال،2006).

4- نظرية شوارتز:

أن النظرية شوارتز للقيم تقوم على علاقات تفاعلية بين أنماط القيم، فالعمل على تجسيد أحد أنماط القيم قد يتعارض و يتصارع مع تجسيد نمط آخر، وكذلك قد يتفق تجسيد نمط مع نمط آخر من القيم، فعلى سبيل المثال تتصارع قيم الانجاز مع قيم الإحسان، تمثل البنية الدائرية لأنماط القيم الصراعات والتجاورات بينها كما هو مبين في الشكل (1)، ويُلاحظ في هذه البنية أن نمط التقاليد ونمط الانسجام يتشاركان نفس القطاع، حيث أنهما تتشاركان نفس الهدف الدافعي، ولكننا نرى أن نمط الانسجام، أكثر قرباً من المركز ونمط التقاليد يقترب من محيط الدائرة، وتظهر دلالة هذا التنظير في كون قيم نمط التقاليد هي أكثر اتساعاً وتجريداً واطلاقية من تلك القيم المكونة لنمط الانسجام، ويبين شوارتز أن هناك بعدين متعامدين أحدهما

بعد الانفتاح للتغير - المحافظة ويشير هذا البعد إلى الصراع بين القيم التي تؤكد على الاستقلالية للأفعال والأفكار والانفعالات والاستعداد للتغير (التوجه الذاتي، والإثارة) مقابل القيم التي تؤكد على النظام وتقييد الذات والمحافظة على الماضي ومقاومة التغيير (الأمن، الانسجام، التقاليد). ونرى البعد الثاني تدعيم الذات – التعالي على الذات، هذا البعد يمثل التعارض بين القيم التي تؤكد على تدعيم الذات مثل أنماط القيم القوة والانجاز وبين الطرف المقابل أنماط القيم التي تؤكد أكثر على الاهتمام بخير الناس الآخرين (الإحسان والعالمية)، ويُلاحظ أن نمط المتعة يتشارك عناصراً من طرفي البعدين الانفتاح للتغيير وتدعيم الذات، وفي نفس الوقت الذي تركز فيه النظرية على الصراعات بين أنماط القيم يُلاحظ أن شوارتز يقدم تنظيراً عن التشاركات والتجاورات بين أنماط القيم وهذا التجاور تبينه النظرية كتشاركات في الأهداف الدافعية للقيم :

القوة والانجاز: التفوق الاجتماعي والتقدير .

الانجاز والمتعة: الإرضاء أو الإشباع المتمركز على الذات .

المتعة والإثارة: الرغبة في الإثارة الانفعالية السارة والمبهجة.

الإثارة والتوجه الذاتي: الاهتمام بالجدة والإتقان .

التوجه الذاتي والعالمية: الاعتماد على أحكام الفرد الخاصة والارتياح لتنوع الوجود .

العالمية والإحسان: تعزيز الآخرين والتسامي على الميول الأنانية.

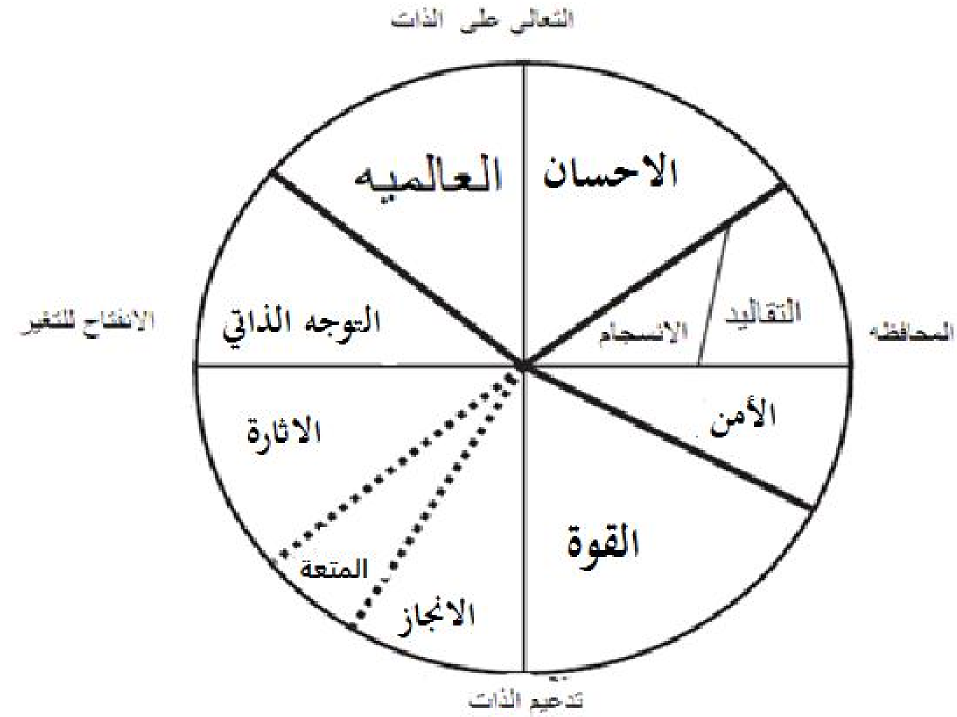
الإحسان والتقاليد: السلوك المعياري الذي يحث على العلاقات القريبة .

الانسجام والتقاليد: خضوع الفرد لمزاج التوقعات الاجتماعية .

التقاليد والأمن: المحافظة على النظام الاجتماعي السائد والقائم والذي يمنح الوثوقية في الحياة.

الانسجام والأمن: حماية النظام والانسجام في العلاقات .

الأمن والقوة: تجنب المخاطر عبر التحكم بالعلاقات والمصادر والقوه.



شكل (1): البنية الدائرية لأنماط القيم عند شوارتز

العوامل المؤثرة بالمنظومة القيمية:

تعد القيم هي الضابط والمعيار الأساسي للسلوك الفردي والاجتماعي، ولا يمكن تحديد الأهداف التربوية لتكون معبرة عن طبيعة الإنسان وطبيعة المجتمع إلا عن طريق القيم، الأمر الذي يؤكد الحاجة إلى المسئولية المشتركة في تعميق القيم وتنميتها لدى الشباب، عن طريق التخطيط والتنسيق بين كافة مؤسسات المجتمع، لكي لا تكرر مؤسسة أو هيئة ما تفعله المؤسسات الأخرى(شحاته،2002).

كما ترتب قيم الفرد أو المجتمع تبعاً لأفضليتها ومستوى أهميتها وتقديرها، بحيث تسبق القيمة الأعظم أهمية، ثم التي تليها،أي ترتيب هذه القيم لدي الشباب طبقا لأولويتها لديهم. وبالتالي تأتى الثقافة الخاصة بالشباب في الوقت الحالي كاستجابة لمتغيرات محلية وعالمية، وذلك برفض القيم السائدة عبر أشكال وصور بديلة للتعبير الثقافي، وهو ما يمثل استجابة لمطالب من ينتمي إليها، فالخروج من ثقافة والركون لأخرى يؤدى بالشباب للثورة على المعايير والقيم السائدة ومحاولة للاستقلال عن

سلطة ونمط حياة المجتمع، لخلق نوع خاص من اللغة والقيم والتصرفات والسلوكيات، وهو ما يطلق عليه الصراع الثقافي (الرفاعي، 1985).

ويشهد الواقع الاجتماعي حالياً مشكلات شبابية حادة تتخذ صوراً مختلفة من حيث مضمونها وحدتها، خاصة اهتزاز القيم واضطراب المعايير الاجتماعية والأخلاقية، الأمر الذي يتمثل بوضوح في تزايد ألوان الانحراف، وانتشار صور من السلوك لم تكن مألوفة من قبل مما يهدد الأمن والاستقرار الاجتماعيين، ومن أبرز ألوان هذا الانحراف هو العنف الطلابي أو السلوكيات العدوانية التي يقوم بها الطلاب داخل المؤسسات التعليمية، أو على مقربة منها، فتشير تقارير مركز بحوث ودراسات النفسية إلى أن عدد الأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15-18، ويدخل ضمنهم بعض من طلاب الجامعات الذين صدرت ضدهم أحكام. ويشير بعض الباحثين إلى أن الناس تعيش حالة من عدم استقرار المنظومة القيمية نتيجة الصراعات والتغيرات السريعة التي يمر بها مجتمعنا والكثير من المجتمعات في العالم ولذلك فقد اهتم الباحثون في دراسة أثر المنظومة القيمية على العملية التربوية،حيث يعتقد أن المنظومة القيمية تتصل بشكل مباشر بالأهداف التربوية التي تسعى المؤسسات التربوية تحقيقها لدى المتعلمين (مرتجى، 2004). وتعدّ الجامعة مصدراً رئيسياً لتنمية القيم عند الطلبة، فالقيم تكون أكثر قابلية للتشكل والتعديل، من خلال التفاعل والخبرة الجامعية المباشرة، ومن خلال تفاعل الطلبة مع محتوى المناهج التعليمية وأسلوب التعليم السائد فيها، إضافة إلى العناية ببناء شخصية متكاملة لهم من كافة النواحي الجسمية، والعقلية،والاجتماعية،والانفعالية،والروحية (التل، 2003).

فالعنف من أخطر ما تواجهه المؤسسات التعليمية نظرا للدور الذي يتوقع من الجامعات تحقيقه في بناء شخصية الطالب وتطوير منظومته القيمية بما يسمح له أن يكون فردا فاعلا وخادما لمجتمعه بعد التخرج من الجامعة. ويرى بعض الباحثين أن السلوكات العنيفة ترتبط بضعف النمو الأخلاقي لدى الفرد الذي يظهر هذه السلوكيات؛ لأن النمو الأخلاقي مرتبط بشكل واضح مع قدرة الفرد على اتخاذ القرارات الأخلاقية المناسبة التي لا يمكن أن تتوافق مع سلوك العنف للطلبة.

فانتشار ظاهرة العنف في الآونة الأخيرة في غالبية المجتمعات العالمية، بحيث أصبحت ظاهرة تهدد كيان العديد من هذه المجتمعات وأمنها. و زيادة في تكرار هذه الظاهرة، مما يعكر صفو الجامعات وأمنها ويحيدها أحيانا من التركيز على أهدافها التربوية، والعمل على التصدي لهذه الظاهرة (شحاته،2002).

والعنف الجامعي كمفهوم لا يختلف عن العنف العام المجتمعي إلا بتغير من يمارس العنف ومن يستقبله، ولذلك عرف ماثيو (Matthew,2010) العنف الجامعي بأنه مجموعة من السلوكيات النفسية أو الجسدية التي يقوم بها طالب جامعي أو مجموعة طلاب ضد طالب آخر أو مجموعة طلاب، ويتضمن الإيذاء الجسدي، أو النفسي، أو السرقة، أو العبث بممتلكات الغير، أو تدمير ممتلكات الجامعة.

كما أشار (حريز، 1996) إلى عوامل مثل الطبيعة العدوانية لبعض الأفراد وفق مفهوم نظرية الغرائز، والأسباب النفسية الكامنة مثل الشعور بالظلم وعدم المساواة والإحباط والشعور بالظلم. أما على مستوى الجامعات، فقد أشار اللوزي وفرحان (Al-Louzi & Farhan, 2009) إلى أن أهم عوامل العنف في الجامعات الأردنية كانت تعود للنزعات القبلية، والخوف من العقاب، وعدم قدرة الطلبة على استغلال أوقات الفراغ في اليوم الجامعي بشكل فعال.

فالعنف الجامعي له علاقة مباشرة بالنمو الأخلاقي، فالنمو الأخلاقي عملية تطورية ينتقل من خلالها الفرد من مرحلة إلى أخرى في تطور متتابع ومتسلسل بإصدار أحكامه الخلقية. ويؤكد كولبيرج أن الحكم الأخلاقي هو عبارة عن مجموعة من التغيرات التي تحدث في البنية الفكرية للفرد باتجاهين: الأول، مبني على استخدام الأساليب التقويمية للحكم على نمو الفرد من خلال أفعاله وتصرفاته،إن كانت صحيحة أو غير صحيحة، بينما نجد أن الاتجاه الثاني هو اتجاه وصفي يتم فيه وصف تطور الفرد في أثناء نموه،من خلال مواجهته لمشكلات خلقية. وبالتالي فإن الحكم الأخلاقي يشمل القواعد التي يستخدمها الفرد للتمييز بين السلوكيات والممارسات الصحيحة وغير الصحيحة ويتم التعبير عنها بالرأي أو القرار. ومن خلال آرائه أو قراراته، يتوصل الفرد إلى الحقوق والواجبات والمسؤوليات باتخاذ

القرارات المتعلقة بالمواقف التي تواجهه، لذا تبرز العلاقة بين المنظومة القيمية وانتشار العنف الجامعي (Kohlberg, 1976).

فالحفاظ على الهوية القومية مهمة صعبة، وتحتاج إلى تكامل الجهود بين جميع مؤسسات المجتمع، خاصة في وجود التحديات العالمية المعاصرة المتمثلة في ثورة المعلومات، والقنوات الفضائية المفتوحة والعولمة والتكتلات الاقتصادية، ويؤكد ذلك ما أوضحه "**شيلر**" بقوله: "إن التلاعب بعقول الناشئة يتم بطرق شتى، وإن كل ما يبث إعلامياً يحمل قيمة معينة يراد لها الشيوع، وإن ذلك يتم تحت ستار الموضوعية أو الحياد أو مجرد التسلية"، ولذلك فإن تنمية القيم تعتبر ضرورة قومية ،خاصة بين شباب الجامعة، وذلك مرهون بتحريرهم فكرياً واجتماعياً وثقافياً وسياسياً من المعوقات التي تحول دون تنمية القيم لديهم، والجامعة هي المنوطة بتربية الشباب حتى يصبحوا مواطنين مكتملي المواطنة، وهذا يتطلب ضرورة تعميق قيم الانتماء والولاء للوطن، وتدعيم الإحساس بالانضباط ومراعاة الجدية في السلوك، لذا تظهر أهمية القدوة الصالحة لشباب الجامعة، لأن انهيار النموذج الأخلاقي في شكل الأسوة الحسنة قد يحمل في طياته ارتياباً في قيمة الأخلاق نفسها، فلا يلبث بعض الشباب المخدوع أن يقع فريسة للصراع النفسي لفقده الإيمان بالقيم (يوسف،1988).

ومن الواضح أن المجتمع تأثر بصورة واعية أو غير واعية بموجات عالمية متلاحقة فى أحداثها ومنجزاتها كان لها تأثير كبير على قيم المجتمع وخاصة الشباب، وتمثلت هذه الموجات في مجموعة من التحولات العالمية هي:

1- **العولمـــــة**:

ظهرت العولمة في العصر الحديث مستندة على أسس اقتصادية تمثلت فى الشركات الاقتصادية العملاقة عبر القارات، والتي لم يعد لها وطن محدد، بل صار العالم كله وطناً وميداناً لنشاطها، وصار العالم كله يدور في نظام اقتصادي عالمي واحد، غير أن العولمة لم تعد تقوم على أبعاد اقتصادية فقط، بل أصبحت سمة للحياة كلها في هذا العصر، فالمؤكد أن للعولمة تأثيراتها الفعالة على المجتمعات المعاصرة ،سواء المتقدم منها أو النامي، وتمثلت أبرز تأثيرات العولمة في الجانب الاجتماعي، الذي تمثل في محاولة تكوين شخصية معولمة، تصير طبقاً لنظام عالمي تحكمه قوة

طاغية مسيطرة، إذ سعت العولمة إلى محاولة القضاء على الإرث الإنساني المقدس بالنسبة لنا كعرب ومسلمين، وذلك من خلال العمل على تعميم القيم الغربية، وخاصة الأمريكية، وذوبان الحضارات غير الغربية في النموذج الحضاري الغربي، بل وتعميم السياسات المتعلقة بالطفل والمرأة والأسرة، والتظاهر بالحفاظ على حقوقهم، ولكنها في الحقيقة تعمل على تفكيك الأسرة ،واستلاب وعى الأفراد واقتلاع الجذور التي تربط الفرد بعائلته ووطنه وبيئته، واستغلال المرأة في الإثارة والإشباع الجنسي وإشاعة الفاحشة في المجتمع(Oliver,1997).

فهناك جانبين للقيم: قيم المحور المتمثلة في القيم الدينية بما يشتمل عليه من قيم وميراث ثقافي وحضاري، وتعتبر ثوابت مميزة لهوية المجتمع العربي والإسلامي فلا يعتريها أي تغيير، أما الجانب الثاني فيتمثل في قيم التفاعل الحضاري والعمل والإنجاز، وهى قيم وسيليه يعتريها التغيير طبقاً لمستجدات العصر، ومن هنا تتمثل خطورة العولمة في محاولة التأثير على قيم المحور، وذلك من خلال نشر الفكر الغربي الذي يعمل على تغيير تلك القيم الثابتة ومحاولة إقناع أن الذي يتمسك بقيمه إنما يتعارض مع التقدم العلمي والفكري ونهضة العقل' الأمر الذي أدى إلى تفاقم الشعور بالاغتراب لدى الشباب، ووقوعهم في أزمة حضارية وفى صراع، لدرجة أن هؤلاء الشباب من شدة تعلقهم بالحضارات الغربية والحلم بالعيش في محيطها صاروا "يعانون حالة من الاغتراب الثقافي، فهم وإن كانوا يعيشون على أرضنا إلا أن وجداناتهم وعقولهم مهاجرة مغتربة قيمياً وفكرياً (زكي، 1982).

2- **التغيرات العلمية والتكنولوجية:**

يعيش العالم ثورة علمية هائلة، وسيتعاظم حجمها وتأثيرها خلال الفترة القادمة من الزمن، وسيكون لها إسقاطاتها الفكرية والاجتماعية والسياسية على مختلف مناطق العالم، وبالتالي فإن تشكيل النظام العالمي سيتوقف على منجزات هذه الثورة العلمية والتكنولوجية التي تتدفق الآن بشدة، ومن الطبيعي أنه لن تحدث أي تغيرات علمية أو تكنولوجية دون أن يكون لها سلسلة من التوابع والانعكاسات، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، أو قيمية ،سواء أكان ذلك على مستوى

المجتمع العالمي ،أو على المستوى المحلى، وسواء أكان بصورة سلبية أو إيجابية، **ومن هذه الانعكاسات**: (حوات، 2002)

1- زيادة الترابط بين بقاع العالم والاعتماد المتبادل بين الأطراف الرئيسية لهذا التقدم العلمي والتكنولوجي.
2- التراكم الكبير في المعلومات والمعارف العلمية والتقنية، فالنظريات العلمية التي كانت في الماضي مجرد كتابات نظرية فقط، صارت الآن تمثل العديد من الاختراعات والاكتشافات المذهلة التي أخذت بيد الحكومات والدول للتقدم والرقى في العديد من الجوانب الاجتماعية والاقتصادية.
3- الاتجاه المتزايد نحو استخدام الآلة في مجالات الحياة المختلفة، وتطور تكنولوجيا الآلات المتناهية في الصغر، والأجهزة عالية الطاقة ذات التكلفة الزهيدة، والتي من المتوقع أن تقلب النظم الاقتصادية والاجتماعية رأساً على عقب.
4- إحداث تغييرات في البنية الاجتماعية، لأن التقدم التكنولوجي سيعوض عن العمالة التي تتطلبها الصناعة الآلية الكبيرة، ومن ثم أصبح ذلك مصدراً للبطالة وخاصة بين الشباب، الأمر الذي أدى إلى وجود فراغ كبير لدى الطبقة المؤثرة في المجتمع، وبالتالي أدى هذا الفراغ إلى اكتساب الشباب العديد من القيم التي تتعارض مع القيم المطلوبة في المجتمع، فاتجه الشباب، إلى العنف للتنفيس عن الطاقة التي لديهم، أو اتجهوا إلى عدم الولاء والانتماء لمجتمعهم بالصورة المطلوبة، لأن المجتمع لم يحقق لهم أهدافهم، كما اعتمدوا على الاتكالية والسلبية وعدم تحمل المسئولية، وإذا كانت هذه بعض السلبيات إلا أن الثورة العلمية والتكنولوجية أدت إلى ظهور وظائف جديدة تتماشى مع هذا التقدم.
5- أن التقدم التنكولوجى والعلمي أدى إلى إعادة فحص النسق القيمي الموجود، حيث بدأت كثير من القيم في الانتشار لدى الشباب وخاصة تلك المرتبطة بالسلام والمحبة واحترام البيئة وحمايتها، وبدأت الدعوة إلى قيم إنسانية جديدة كاحترام الحياة والمسئولية تجاه الأجيال القادمة وحماية البيئة، وبات من

المألوف فهم أن هذه القيم وغيرها عناصر أخلاقية يبنى عليها الضمير العام القيم الإنسانية كلها.

3- التغيرات الثقافية:

إن أهم المستجدات التي طرأت على النظام الإعلامي العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين تمثلت في: تعثر النظام الإعلامي العربي في الاستجابة لتحديات عولمة الإعلام، والأداء الضعيف والتنافس السلبي، وضعف الهياكل التمويلية والفنية، الأمر الذي أدى إلى زيادة الضغوط لفرض أسس ثقافية نمطية تستغل منها دعاوى الديمقراطية والمشاركة والمكاشفة وحقوق الإنسان، وصارت أدوات الاتصال والمعلومات تعمل بكل قواها لغرس قيم معينة، وتمجيد ثقافة عالمية جديرة بالاعتبار (Malcolm,1996).

ومن هنا برزت "صعوبة القدرة على صد التدفق الإعلامي عبر حدود الدول، وأصبح امتلاك المعلومات والتقنيات وأدوات الاتصال ومعرفة التعامل معها عنصراً هاماً للقوة والتأثير في الآخر، وكان هذا نتيجة طبيعية للتطور الهائل في تكنولوجيا الاتصالات التي أدت إلى تقديم تسهيلات كثيرة للناس وللأماكن العامة، بداية من نظام البريد الالكتروني إلى التليفونات المحمولة، بالإضافة إلى وسائل الاتصالات الدقيقة جداً، وهذه التكنولوجيا الحديثة تقدم الأجهزة الأكثر سرعة في الاتصالات، وقد أثرت هذه الثورة الاتصالية على التوازن الثقافي عبر أجزاء العالم المختلفة، وبدأت نتائج هذا التطور الهائل في الاتصالات تنعكس على المجتمع العربي من خلال انفتاح إعلامي بلا حدود يستهدف فرض ثقافة كونية، وينطوي على إخضاع العقول العربية اختيارياً لمجموعة من القيم والمعتقدات وأنماط السلوك والاستهلاك، المنتمية إلى مجتمعات حققت مستويات عالية من التقدم وتميزت ثقافتها بحريات شخصية واسعة، فكانت النتيجة هي اندثار بعض الثقافات المحلية، أو الصراع بين الوافد والمحلى، وصاحب ذلك مشكلات عديدة منها: ظاهرة الاغتراب بين الشباب، والبحث عن الهوية والذاتية الثقافية بل بات واضحاً أن الشباب في مجتمعنا يعانى تمزقاً أمام الاتجاهات المتعددة للثقافات العديدة خاصة الوافد منها، ويعيش صراعاً بين تراثه الإسلامي الأصيل وبين ما تقدمه الحضارة المادية الغربية، وأصبح حائراً

من أجل مستقبله، وصار الشباب لا يعلم ماذا يريد،وما الأهداف التي يسعي لتحقيقها (أبو المجد، 2002).

4- التغيرات الاجتماعية:

يواجه المجتمع العديد من التغيرات الاجتماعية كالزيادة السكانية والتغيرات الاقتصادية التي أدت إلى ظهور العديد من الانحرافات والمشاكل، كالعنف وإدمان المخدرات والتعصب والسلبية واللامبالاة، وعدم قدرة العديد من المؤسسات الاجتماعية على القيام بدورها في الضبط الاجتماعي، كالأسرة، والمدرسة، ودور العبادة، والنوادي الاجتماعية، التي تعد صاحبة دور رئيس في إكساب الشباب ثقافة مجتمعهم من قيم وعادات وتقاليد، كما أن الزيادة السكانية الكبيرة أدت إلى حدوث تغييرات كبيرة في الأسرة مثل هجرة الأب للعمل وبروز دور الأم على كافة المستويات، وبالتالي غياب دور الأب، بالإضافة إلى الاستقلالية الاقتصادية للمرأة التي دفعتها لعدم الاعتماد بصورة رئيسية على الرجل كما كان في السابق، الأمر الذي انعكس على الشباب فافتقد كثيراُ من قيمه الشرقية الأصيلة، كالحب، والولاء، والغيرة، والخوف على أفراد أسرته، بل صارت المنفعة الذاتية هي المحرك الأساسي لسلوكه داخل الأسرة، كما ظهرت قيم دخيلة أمام الشباب رأوها من العلاقة بين الأبوين مثل الطلاق الاقتصادي وهو امتناع الزوج عن الإنفاق على الأسرة لرفضه لسلوك الأسرة، فتضطر الزوجة للانحراف للإنفاق على أسرتها، كل هذه الأمور انعكست آثارها على تنشئة الشباب، حيث صار الزواج بالنسبة لهم مقروناً بالخيانة والخداع والتوتر والنفور، وانهيار مكانة الآباء في أذهانهم (الإمام، 1999).

5- التغيرات الاقتصادية:

شهد العالم في السنوات الأخيرة من القرن العشرين تغيرات كثيرة في جميع المناحي ومنها النواحي الاقتصادية، ففي ظل انعكاس آليات السوق لم تعد قيم الكفاءة العلمية والقدرة الذهنية تؤهل الشباب لشغل الوظائف، بل حلت محلها قيم النفعية التبادلية مع من يمسكون بزمام هذه الوظائف، أي يتوقف الأمر على قيم الواسطة والمحسوبية والنفوذ وغيرها من القيم السلبية الأخرى، كما قد يدفع العجز المادي بعض الشباب إلى أن يقعوا فريسة للانحراف كأن يلجأوا للسرقة والغش والنصب

والاحتيال والكذب، كما قد يدفعهم هذا العجز إلى اعتزال الناس والأصحاب، وعدم القدرة على مجاراتهم، مما يخلق في نفوسهم مشاعر النقص وصعوبات التكيف مع مجتمعهم، وفى الوقت نفسه قد يدفع الشباب الذين يمتلكون مزيداً من المال إلى التفرغ للبذخ والاستمتاع المطلق، وعدم تحمل المسئولية، مما يوقعهم في كثير من الانحرافات والمشكلات، نتيجة عدم الاكتراث أو التهيب من القانون، ولذلك تقترن السلوكيات الاجتماعية السلبية بمشكلة تراجع هيبة القانون أكثر مما تعود إلى عوامل اجتماعية أو طبقية، وهذه القيم أخذت تتكرس منذ تراجع قيمة العمل والكفاءة والإنجاز، وطغت عليها اعتبارات الولاء والمحسوبية، الأمر الذي جعل المجتمع مهيأ لإعلاء قيمة الربح وقوة المال (أبو المجد،2002).

كما سيطرت القيم المادية المعاصرة وصارت تقف ضد القيم التقليدية الراسخة وخاصة فيما يتعلق بقيم الاختيار للزواج، فصار هناك شباب أو فتيات متعلمون قد أقبلوا على الزواج بمن هم دونهم في التعليم، وهكذا تحولت العلاقة فى مجال الزواج من علاقة إنسانية بين أفراد من البشر إلى علاقة مادية بين الأشياء، وصار ينظر للإنسان على أنه سلعة قابلة للمبادلة(الإمام،1999).

6- التغيرات السياسية:

على مستوى الأحداث السياسية التي نشاهدها على مستوى العالم يشعر الشباب بالحيرة والتناقض أمام ما يشاهده، فبينما يرى الشباب بعض الدول التي تدعو للديمقراطية والعدالة والسلم العالمي إذ به يشاهد جيوشها تغزو دولاً مسالمة، كما يرى المنظمات العالمية التي تسعى للسلام ولكنه يجدها في قضايا أخرى لا تحرك ساكناً بل وتغمض عينيها عن تلك التجاوزات وذلك الاعتداء، بل يرى الدول الإسلامية تغض الطرف عن ذلك العدوان لأسباب لا يستطيع أن يعلمها، بالإضافة إلى غياب القدوة السياسية، وكل هذه الأمور أدت إلى تأثيرات سلبية عميقة في نفوس الشباب' وهذا التناقض وتلك الحيرة وانعدام القدوة أدت إلى شعور الشباب بعدم الأمن النفسي والاغتراب الاجتماعي وشعورهم بعدم القدرة على ضبط الأحداث والتحكم فيها، وبالتالي فقدان الثقة بالنفس وترسخت لديهم قيم السلبية والقلق، وحاول الشباب التعبير عما يعانيه من أزمة بأي شكل من الأشكال قد تكون في شكل عنف

وتمرد، أو تخريب، أو انغلاق على الذات، أو الوقوع فريسة لمشاعر الذنب والانسحاب من الواقع، فالمتغيرات المجتمعية أوجدت واقعا اجتماعيا جديدا له معاييره وقيمه الجديدة التي اعتنقها كثير من شبابنا، بل والتخلص من بعض قيمنا الاجتماعية باعتبارها قيدا علي حركته في الحياة، الأمر الذي جعل هذا الوضع يسبب ما يمكن أنطلق عليه أزمة قيمية والتي هي نوع من الصراع بين قيمنا الأصيلة وبين القيم الجديدة التي صاحبت المتغيرات المستحدثة (حوات،2002).

دور عضو هيئة التدريس في جامعة مؤتة:

تواجه مؤسسات التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين مناخات مليئة بالمستجدات والمتغيرات في ظل بزوغ عصر المعرفة وما أفرزه من تفجر معرفي وانفتاح ثقافي وتطور تكنولوجي، أثر في النسيج الذاتي لعمليات التعلم بكافة صورها وأشكالها، مما زاد من الأعباء التي تحملها مؤسسات التعليم العالي ومنظومة التعليم الجامعي فيها، ومواجهة بعض التحديات والصعوبات التي تعيق من تحقيق أهدافها، مثل تقادم التقنيات التعليمية وضعف الموارد المساندة وعدم القدرة على إدماج التكنولوجيا في التعليم، وقد شهدت مؤسسات التعليم العالي تحولا سلبيا تدريجيا في الممارسات التدريسية الجامعية لتصبح أقرب إلى التلقين واستظهار المعلومات والاكتفاء بالكتاب الجامعي والمذكرات، الأمر الذي جعل هذه المؤسسات تعيش عزلة داخل مجتمعاتها وتحرمها من أهم مصادر التجديد في نوعية التعليم (الشيباني، 2007).

ويتضح دور الأستاذ الجامعي في مواجهة تحديات الثورة المعلوماتية في إنتاج جيل قادر على مواجهة هذه التحديات، وإكساب الطلبة وعياً لكل ما يحدث حولهم، وإملاكهم وعيا أخلاقيا يساعدهم في التغلب على تحديات الثورة المعلوماتية، وذلك من خلال تطوير الأستاذ الجامعي لأدواره العلمية والمهنية والتكنولوجية باعتماده سياسة واضحة لنموه الخلقي والقيمي والأكاديمي، والثقافي المستمر، وعدم اقتصاره على ما تعلمه منذ زمن بعيد، مع ضرورة مواصلته في الاطلاع على كل جديد في مجال تخصصه ومهنته وتطويره لأدائه، وتوسيع ثقافته في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، مع العمل على تنمية مهارة الاتصال والتواصل

والتفاهم مع الثقافات المختلفة والانفتاح عليها، مما يضفي على شخصية الأستاذ الجامعي طابع العالمية في التفكير، مما يكسبه القدرة على احترام الاختلاف والقدرة على تبادل الأدوار وهذا بشأنه ينتقل إلى المتعلم، مع العمل على تأكيد التفوق العلمي والتقني لسد الفجوة الحضارية بيننا وبين الغرب تكنولوجيا مع التأكيد على البحث العلمي لرفع المستوى الأكاديمي له (مرسي، 1998).

لذا بالنظر إلى الهيكل التنظيمي لمؤسسات التعليم الجامعي يدرك أن إدارة شؤونها وإنجاز أعمالها وتحقيق مسؤولية تقع على عائق عضو هيئة التدريس، الذين يقع على عاتقهم العبء الأكبر بناء العقل والضمير الواعي والسلوك الجيد والنظرة الشمولية للحياة، والتفاعل مع المجتمع والعودة إلى الينابيع الأصيلة لهذه الأمة، إذ يُسند لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات حماية ثقافة ووعي الطلبة واتجاهاتهم وقيمهم وحصانتهم من الانبهار الزائد بالفكر الغربي وبتياراته الثقافية المستوردة وبتحدياته الصارخة (بخاري، 1999).

كما يمثل الأستاذ الجامعي الدعامة الأساسية للتعليم، فانه يسهم في حركة التحول والتغيير الاجتماعي المرغوب في مجتمعه، وفي حل المشكلات التي تواجه مجتمعه، كما انه باعتباره فردا في امة وفي مجتمع عالمي وإنساني، عليه نحوهما واجبات ومسئوليات كثيرة (الشيباني، 1993). فالأستاذ الكفء القادر علي غرس القيم الخلقية و الدينية و الروحية في نفوس المتعلمين وهو القادر علي ترك بصماته الواضحة في نفوس الطلبة، لذا ينبغي أن يكون للمعلم فلسفة واضحة عن المعرفة والتدريس والتعلم.

أن عضو هيئة التدريس هو الحصن الحصين لضمان سلامة و أمان الطلاب من أي غزو فكري أو ثقافي يحاول اختراق عقولهم، ومن واجباته الأساسية التصدي لمشكلات المجتمع و دراستها و تقديم الحلول الصحيحة التي تعود بالنفع و الفائدة على الوطن، وهنا تبرز أهمية وجود عضو هيئة التدريس الملهم و القادر علي الحوار و الذي هو صاحب مدرسة فكرية لها أثرها و إسهاماتها داخل الجامعة و خارجها، و التي تقوم علي الإلهام و الإبداع و الابتكار تقوي الجامعة و يعظم شأنها، و يعمل علي تشجيع الطلبة، و تصميم البيئة المناسبة لعملية التعلم، و مساعدة الطلاب على

التفكير الناقد و الإبداعي، تنمية مهارات حل المشكلات، تشجيع الطلاب على استخدام شبكة المعلومات، و مساعدتهم في التعبير عن آرائهم و أفكارهم (الغزال،2004).

وتبرز أهمية امتلاك عضو هيئة التدريس للخبرة والولاء التنظيمي من أجل مساعدة الطلاب في اكتشاف المضامين القيمية المرتبطة بثقافة التغيير في مجتمعنا، وتأكيد المضامين القيمية والاجتماعية والإنسانية في دلالات توظيف المعرفة العلمية في المجتمع، وأيضا تظهر أهمية المؤهل العلمي للأستاذ الجامعي من أجل تعريف الطلاب بطبيعة العلم وثقافة العلم وعلاقتها بالمجتمع، ومساعدة الطلاب على فهم وتقدير كيفية الارتباط بين قيم العقيدة وقيم ثقافة، وتوضيح الاعتبارات الثقافية الحاكمة لتوجيه حركة التغيير في المجتمع، وتدريبهم علي البحث واكتساب المعلومة والحصول عليها بأنفسهم و إتقان التعامل مع التقنيات الحديثة (بخاري، 1999).

2.2 الدراسات السابقة:

تم عرض الدراسات السابقة والتسلسل التاريخي من الأقدم للأحدث:

فقد أجرى (الحمايدة، 2006) دراسة هدفت إلى الكشف عن المنظومة القيمية لكل من المدير الفعال والمدير غير الفعال في المدارس الحكومية في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (492) مديرا ومديرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المنظومة القيمية لدى المدير الفعال تختلف عن المنظومة القيمية المدير غير الفعال، وكما وأظهرت النتائج بأن هناك اتفاقا في ترتيب بعض القيم الغائية والقيم الأدائية لدى كل من المدير الفعال والمدير غير الفعال.

وأجرى بيورديز (Beordez, 2006) دراسة بهدف الكشف عن مواقف طلاب الجامعات في الهند تجاه العنف الجامعي وعلاقته بمنظومة القيم الاجتماعية والدينية، تم استخدام عينة من (150) طالباً وطالبةً حيث طبق عليهم مقياس العنف الجامعي ومقياس القيم الاجتماعية والدينية. وأظهرت نتائج الدراسة أن نسبة العنف في الجامعات الهندية بلغت (58.17%)، وهي نسبة كبيرة. كما بينت نتائج الدراسة أن مواقف الطلبة من العنف تعزى بشكل رئيسي لاختلاف المعتقدات الدينية والقيم الدينية بشكل خاص.

وهدفت دراسة ميري (Myyre,2008) إلى دراسة المعاني التي يعزوها الأفراد إلى القيم، وسعت ميري إلى الإجابة عن التساؤل هل أن المعاني التي يعزوها الأفراد لسبع قيم من مسح شوارتز للقيم وهي (خدوم، منفتح الذهن، العدالة الاجتماعية، التوحد مع الطبيعة، السلطة، طموح، ناجح). وتكونت عينة الدراسة من (130) طالباً من طلبة الجامعات البولندية. وكانت الأداة هي إعطاء المعلومات الديموغرافية ومن ثم إعطائهم مسح شوارتز للقيم من غير العبارات التوضيحية التي وضعها شوارتز، وبعد إكمال هذا يطلب من المشاركين أن يدونوا ما يخطر إلى ذهنهم حول هذه القيم، و أظهرت نتائج الدراسة إلى أن أغلب الترابطات معاني فقرات القيم تقع في نفس المجال التي تنتمي إليه القيم في نظرية شوارتز.

وكما أجرى (الخريشا، 2010) دراسة هدفت إلى التعرف على المنظومة القيمية لدى الطلبة المعلمين في كلية التربية في جامعة مؤتة والمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك. وتكونت عينة الدراسة من (158) طالباً و(14) معلماً. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود تشابهاً بين ترتيب القيم بين الطلبة الجامعيين والمعلمين عدا قيمتي القيادة والامتثالية، حيث أن ترتيب القيم لدى الطلبة الجامعيين حسب أهميتها: الخيرية، الامتثالية، القيادة، الاستقلالية، الاعتبارية، أما القيم لدى المعلمين فهي: الخيرية، القيادة، الامتثالية، الدعم، الاستقلالية، الاعتبارية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة احصائية لمتغير المسمى الوظيفي لصالح المعلمين على مجال الدعم والاستقلالية، بينما لم يظهر أثر لتفاعل بين المتغيرات على جميع أبعاد الدراسة الأخرى.

وكما أجرى انريكز وكيلي (Enriquez & Kelly, 2012) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مستويات العنف لدى المراهقين الأمريكيين من أصول إسبانية و القيم الثقافية التي يحملونها. وتكونت عينة الدراسة من (456) طالباً وطالبةً قاموا بتطبيق مقياس الميل إلى العنف، ومقياس الكشف عن القيم الثقافية. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطيه سلبية بين مستوى سلوكيات العنف ومستوى القيم الثقافية التي يحملها الطالب.

وأجرى زاده (Zadeh, 2012)دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين منظومة القيم والنمو الأخلاقي لدى طلبة المرحلة الثانوية في الهند ودرجة تمثلهم لهذه القيم ومدى ابتعادهم عن اضطراب الهوية وممارسة الأعمال السلبية. تكونت عينة الدراسة من (320) طالباً وطالبةً، طبق عليهم مقاييس القيم، والنمو الأخلاقي (DIT)، ومفهوم الهوية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن للقيم ومستوى النمو الأخلاقي تأثيراً متوسطاً على مفهوم الهوية في المرحلة الثانوية.

وقام مينسيني ونوسينتيني وكاموديكا (Menesini & Nocentini & Camodeca, 2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العنف الجامعي والمنظومة القيمية والنمو الأخلاقي، وأنماط التذمر لدى عينة (390) طالباً وطالبةً في المرحلة الثانوية في ايطاليا. وطبق مقياس الميل إلى العنف واستبانة القيم ومقياس التذمر. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في المنظومة القيمية حسب النمو الأخلاقي والمنظومة القيمية.

وهدفت دراسة (ابو راضي، 2013) بالكشف عن المنظومة القيمية لمديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (375) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية النسبية من ثلاث مديريات تربية وتعليم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن توافر القيم لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كانت متوسطة، وأن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة في محافظة عمان كان متوسطا.

وأجرى (الطراونة، 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة توافر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (520) معلم ومعلمة من المدارس الحكومية في محافظة الكرك. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين المنظومة القيمية الإدارية والالتزام التنظيمي، وعدم وجود فروق في توافر المنظومة القيمية الإدارية لدى

مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين تعزى للجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

وقام (المناصرة، 2015) بدراسة هدفت إلى بناء مقياس لمنظومة القيم وتقنينه على طلبة الجامعات الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (698) طالباً جامعياً من خمسة جامعات أردنية (الجامعة الأردنية، جامعة مؤتة، جامعة اليرموك، جامهة عمان الأهلية، جامعة البترا). وأظهرت نتائج الدراسة وجود معاملات ارتباط إيجابية بين جميع أنماط الفقرات، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغيرات النوع الجندري والتخصص ونوع الجامعة على درجات تفضيل طلبة الجامعات الأردنية لأهمية أنماط القيم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية نلاحظ عدم وجود الدراسات التي تناولت المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في حدود إطلاع الباحثة، إذ لم تحظ بالقدر الكافي من الدراسة والبحث وما زالت موضع تساؤل. فلم تجد الباحثة في حدود إطلاعها على أي دراسة باللغة العربية بحثت في المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات الدراسة، فقد تباينت الدراسات السابقة التي تناولت المنظومة القيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات كدراسة (أبو راضي،2013) ودراسة (المناصرة،2015)، كما اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها في حجم العينات ونوعها، وركزت معظم الدراسات على منظومة القيمية لدى الطلبة كدراسة (Myyre,2008) ودراسة (الخريشا، 2010)، ومنها ما ركز على المنظومة القيمية لدى المدراء كدراسة (الحمايدة، 2006) ودراسة (أبو راضي، 2013)، أما دراسة (المناصرة، 2015) فقامت في إعداد مقياس للمنظومة القيمية لدى طلبة الجامعات.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً للإجراءات التي اتبعها الباحثة في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك بيان منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات، وفيما يأتي وصف لهذه الإجراءات.

1.3 منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة فقد استخدمت الدراسة واعتمدت المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة من خلال التعرف إلى انماط القيم السائدة لدى اعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة على مجموعة من أساتذة جامعة مؤتة من مختلف الكليات والتخصصات ومن مختلف الرتب الأكاديمية للعام الدراسي (2016/2015) وعددهم (521) عضو هيئة تدريس.

3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (488) عضو هيئة تدريس من جامعة مؤتة من مختلف الكليات والتخصصات ومن مختلف الرتب الأكاديمية للعام الدراسي (2015/ 2016)، والجدول الآتي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (1)

التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكور	331	%84.87
	اناث	59	%15.13
الرتبة الأكاديمية	استاذ	124	%31.79
	استاذ مشارك	152	%38.97
	استاذ مساعد	114	%29.23
دولة التخرج	عربية	235	%60.26
	اجنبية	155	%39.74
الكلي		390	%100

3.2 أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة طوّرت الباحثة إستبانة لاستطلاع آراء الأساتذة حول المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئه التدريس في جامعه مؤتة حسب متغيرات النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج حيث اشتملت الاستبانة على خمسة مجالات لتقويم المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تم التوصل إليها من خلال الأدب التربوي والدراسات السابقة، بالإضافة إلى الاسترشاد بآراء لجنة المحكمين، وهذه المجالات هي:

1- قيم العدالة والولاء التنظيمي.
2- قيم الاستقلالية.
3- المسؤولية الاجتماعية.
4- القيم الخيرية.
5- قيم القيادة.

وتم صياغة عدد من الفقرات لكل مجال من المجالات المذكورة، والجدول (2) يبين مقياس المنظومة القيمية ومجالاتها في الاستبانة وعدد فقرات كل مجال.

جدول (2)

مقياس المنظومة القيمية ومجالاتها

المجال	عدد الفقرات	النسبة
قيم العدالة والولاء التنظيمي	10	%22.73
قيم الاستقلالية	7	%15.91
المسؤولية الاجتماعية	10	%22.73
القيم الخيرية	8	%18.18
قيم القيادة	9	%20.45
المجموع	44	%100

4.3 صدق الأداة

أولا: صدق المحكمين

تم التأكد من صدق الاداة من خلال عرضها على (10) من المحكمين المتخصصين من أساتذة جامعيين في حقل علم النفس التربوي، حيث طلب منهم تقويم الأداة بحيث يقدرون درجة مناسبة كل فقرة للمجال، ودرجة وضوح صياغتها، ودرجة انتمائها للمجال. كما طلب منهم تقديم أية اقتراحات من شأنها تحسين أداة الدراسة والسماح لهم بما يرونه من حذف أو إضافة أو تعديل في الاستبانة. وتم إجراء التعديلات المطلوبة بناء على آراء أولئك المحكمين.

ثانياً: الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس من خلال البرنامج الإحصائي (spss)، والجدول (3) يوضح قيمة معامل ارتباط الفقرة مع المجال الذي تتبع له الفقرة ومع الدرجة الكلية للمقياس ومستوى دلالة معامل الارتباط.

جدول(3)

معامل الارتباط بين أداء أفراد عينة الثبات على كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	مستوى الدلالة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	مستوى الدلالة	المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	مستوى الدلالة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	مستوى الدلالة
قيم العدالة والولاء التنظيمي	1	**0.433**	0.00	**0.371**	0.00	المسؤولية الاجتماعية	6	**0.443**	0.00	**0.563**	0.00
	2	**0.546**	0.00	**0.490**	0.00		7	**0.571**	0.00	**0.521**	0.00
	3	**0.466**	0.00	**0.439**	0.00		8	**0.447**	0.00	**0.371**	0.00
	4	**0.571**	0.00	**0.557**	0.00		9	**0.544**	0.00	**0.490**	0.00
	5	**0.444**	0.00	-**0.563**	0.00		10	**0.463**	0.00	**0.439**	0.00
	6	**0.425**	0.00	**0.521**	0.00	القيم الخيرية	1	**0.634**	0.00	**0.557**	0.00
	7	**0.427**	0.00	**0.365**	0.00		2	**0.677**	0.00	**0.563**	0.00
	8	**0.541**	0.00	**0.482**	0.00		3	**0.466**	0.00	**0.520**	0.00
	9	**0.466**	0.00	**0.439**	0.00		4	**0.310**	0.00	**0.375**	0.00
	10	**0.568**	0.00	**0.551**	0.00		5	**0.450**	0.00	**0.499**	0.00
قيم الاستقلالية	1	**0.744**	0.00	**0.563**	0.00		6	**0.355**	0.00	**0.443**	0.00
	2	**0.477**	0.00	**0.526**	0.00		7	**0.664**	0.00	**0.576**	0.00
	3	**0.306**	0.00	**0.360**	0.00		8	**0.665**	0.00	**0.561**	0.00
	4	**0.467**	0.00	**0.483**	0.00	قيم القيادية	1	**0.593**	0.00	**0.524**	0.00
	5	**0.390**	0.00	**0.439**	0.00		2	**0.323**	0.00	**0.371**	0.00
	6	**0.479**	0.00	**0.557**	0.00		3	**0.402**	0.00	**0.471**	0.00
	7	**0.744**	0.00	**0.563**	0.00		4	**0.492**	0.00	**0.435**	0.00
المسؤولية الاجتماعية	1	**0.574**	0.00	**0.524**	0.00		5	**0.633**	0.00	**0.579**	0.00
	2	**0.447**	0.00	**0.371**	0.00		6	**0.464**	0.00	**0.523**	0.00
	3	**0.544**	0.00	**0.490**	0.00		7	**0.627**	0.00	**0.532**	0.00
	4	**0.463**	0.00	**0.439**	0.00		8	**0.517**	0.00	**0.403**	0.00
	5	**0.418**	0.00	**0.557**	0.00		9	**0.667**	0.00	**0.602**	0.00

$*P \leq 0.05$
$*P \leq 0.01$

يتبين من الجدول (3) أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية تراوحت بين (0.360- 0.602) وهي قيم موجبة ودالة عند مستوى الدلالة (0.05≥ α)، وهذا يدل على أن فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) تمتاز بصدق البناء الداخلي.

5.3 ثبات الأداة

لغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من نفس مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها تكونت من (30) أستاذاً ممن يعملون في جامعة مؤتة، حيث تم تطبيق الأداة على أفراد العينة مرة واحدة وتم حساب معامل الثبات بتوظيف طريقة كرونباخ ألفا على مستوى كل مجال والمجال الكلي والجدول (4) يوضح نتائج ذلك.

جدول (4)

معاملات ثبات أداة الدراسة وفقاً لمعادلة كرونباخ ألفا على مستوى كل مجال وللكلي

المجال	معامل الثبات
قيم العدالة والولاء التنظيمي	0.889
قيم الاستقلالية	0.777
المسؤولية الاجتماعية	0.923
القيم الخيرية	0.90
القيم القيادية	0.772
الكلي	0.918

يتبين من الجدول (4) أن قيم معاملات الثبات مناسبة، وموثوقة لغايات البحث العلمي، حيث تراوحت معاملات الثبات للمجالات (0.772-0.90) وبلغ معامل الثبات الكلي (0.918).

6.3 متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة:

1. النوع الاجتماعي: وله فئتان (ذكر، أنثى).
2. الرتبة الأكاديمية : وله ثلاث فئات (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).
3. دولة التخرج: وله فئتان (عربية، أجنبية).

ثانياً: المتغير التابع: أنماط القيم السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم".

7.3 تصحيح أداة الدراسة

اعتمد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (كبيرة جدا، كبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً جدا) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1 - 2.33 منخفضة

من 2.34- 3.67 متوسطة

من 3.68- 5 كبيرة

وقد تم احتساب المعيار السابق من خلال استخدام المعادلة التالية:

طول الفئة = الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات المطلوبة (3)

5-1 / 3 = 1.33

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

8.3 إجراءات الدراسة

سارت الدراسة في إجراءاتها وفق الخطوات الآتية:

1. تحديد مجتمع الدراسة من المدرسين في جامعة مؤتة من مختلف التخصصات والكليات.
2. تحديد عينة استطلاعية للدراسة من خارج عينتها بهدف التأكد من ثباتها.
3. بناء أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها الأولية.
4. التأكد من صدق الأداة باستخدام الأسلوب التحكيمي.
5. توزيع أداة الدراسة .
6. تفريغ المعلومات في جداول من أجل معالجتها إحصائياً.

7. تحليل البيانات ومناقشتها، وتقديم توصيات في ضوء نتائج الدراسة.

9.3 المعالجات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وعلى النحو التالي:

1. للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الثلاثي .
3. معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة في ضوء أسئلتها المطروحة، والتي هدفت إلى التعرف على المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئه التدريس في جامعه مؤتة حسب متغيرات الجنس الرتبة الأكاديمية ودوله التخرج.

1.4 عرض النتائج

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة شيوع القيم السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر القيم لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم والجداول رقم (5) ورقم (6) ورقم (7) ورقم (8) ورقم (9) ورقم (10) توضح نتائج ذلك.

أولاً: على المستوى الكلي للمجالات

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أنماط القيم السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر القيم
1	قيم القيادية	2.97	.70	متوسطة
2	المسؤولية الاجتماعية	2.95	.67	متوسطة
3	قيم العدالة والولاء التنظيمي	2.91	.67	متوسطة
4	القيم الخيرية	2.89	.73	متوسطة
5	قيم الاستقلالية	2.87	.71	متوسطة
	المتوسط الكلي	2.92	.67	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (5) إن درجة توافر أنماط القيم السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة ولجميع المجالات، وبمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (0.67)، وجاء المجال (قيم القيادية) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (0.70)، تلاه مجال (المسؤولية الاجتماعية) بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (0.67)، وجاء مجال (قيم العدالة والولاء التنظيمي) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (0.67)، تلاه مجال (القيم الخيرية) بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (0.72)، وجاء أخيراً مجال (قيم الاستقلالية) بمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (0.71).

ثانياً: على مستوى فقرات كل مجال

مجال قيم العدالة والولاء

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر قيم العدالة والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر القيم
1	9	أمارس السلوكيات المقبولة اجتماعيا في الجامعة.	3.22	1.34	متوسطة
1	3	أحافظ على سمعة الجامعة داخلها وخارجها.	3.14	1.30	متوسطة
2	6	أوجه الآخرين لاحترام الجامعة وقوانينها.	3.04	1.33	متوسطة
3	7	أتحمل ضغط العمل.	2.88	1.56	متوسطة
4	1	أشعر أن عبء العمل الذي أقوم به مناسب لقدراتي.	2.87	1.55	متوسطة
5	10	اتبع الأنظمة والتعليمات الجامعية.	2.84	1.36	متوسطة
6	4	أتحمل مسؤولية أخطائي داخل الجامعة.	2.83	1.35	متوسطة
7	8	اتبع الأنظمة والتعليمات الجامعية.	2.77	1.32	متوسطة
8	2	أتقبل مستجدات العمل في ضوء رؤية ورسالة الجامعة	2.75	1.31	متوسطة
9	5	أشارك بالندوات الخاصة بالعمل الجامعية.	2.71	1.37	متوسطة
		الكلي	2.91	0.67	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (6) إن درجة وجود قيم العدالة والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جاءت متوسطة بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (0.67)، وحصلت فقرات مجال (قيم العدالة والولاء) جميعها على درجات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات المجال بين(3.22-2.75)، واحتلت الفقرة رقم (9) والتي تنص " أمارس السلوكيات المقبولة اجتماعيا في الجامعة." على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.34)، فيما جاءت الفقرة (5) والتي تنص " أشارك بالندوات الخاصة بالعمل الجامعية." على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (1.37).

مجال قيم الاستقلالية

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر قيم الاستقلالية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر القيم
1	5	أقوم الطلبة بعيداً عن الضغوط الاجتماعية.	3.14	1.30	متوسطة
2	2	أنجز أعمالي دون مساعدة.	3.03	1.33	متوسطة
3	3	أضع خطة دراسية وفق رؤيتي الخاصة	2.90	1.56	متوسطة
4	6	أتحرر في قراراتي من التقاليد الاجتماعية.	2.83	1.36	متوسطة
5	4	أتخذ قراراتي الشخصية دون تأثير من الآخرين.	2.77	1.32	متوسطة
6	7	أقوم بعملي دون توجيه من احد.	2.71	1.37	متوسطة
6	1	أشعر بالاستقلالية عند أداء عملي.	2.69	1.39	متوسطة
		الكلي	2.87	0.71	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (7) أن وجود قيم الاستقلالية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (0.71)، وحصلت فقرات مجال (قيم الاستقلالية) جميعها على

درجات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات المجال بين(3.14-2.69)، وجاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص "أقوم الطلبة بعيداً عن الضغوط الاجتماعية." على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.30)، فيما جاءت الفقرة (1) والتي تنص " أشارك بالندوات الخاصة بالعمل الجامعية." والفقرة (7) والتي تنص" أقوم بعملي دون توجيه من احد " على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري (0.71).

مجال المسؤولية الاجتماعية

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر قيم المسؤولية اجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر القيم
1	10	أنمي الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية لدى الآخرين.	3.26	1.35	متوسطة
1	4	أشارك بالفعاليات الاجتماعية في الجامعة.	3.14	1.30	متوسطة
2	7	أراعي في قراراتي المسؤولية الاجتماعية اتجاه زملاء العمل والطلبة.	3.11	1.37	متوسطة
2	1	احترم زملاء العمل في الجامعة.	3.04	1.33	متوسطة
3	8	أحرص على ما هو مقبول اجتماعيا عند تعاملي مع زملاء العمل والطلبة.	2.89	1.56	متوسطة
3	2	أقوم خدماتي لتطوير الجامعة مجاناً.	2.87	1.55	متوسطة
4	5	أرى أن الجامعة يجب أن تقوم بخدمة المجتمع.	2.83	1.36	متوسطة
5	9	أنتمي لمهنتي.	2.80	1.33	متوسطة
5	3	أوازن بين العلاقات الاجتماعية التي تربطني بزملاء العمل والطلبة.	2.75	1.31	متوسطة
6	6	أعامل الطلبة على أنهم جزء من المجتمع التي تسعى الجامعة لخدمته.	2.71	1.37	متوسطة
		الكلي	2.95	0.67	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (8) أن وجود قيم المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (0.67)، وحصلت فقرات مجال (قيم المسؤولية

الاجتماعية) جميعها على درجات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات المجال بين(3.26-2.71)، واحتلت الفقرة رقم (10) والتي تنص "أنمي الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية لدى الآخرين." والفقرة (4) والتي تنص " **أشارك بالفعاليات الاجتماعية في الجامعة**." على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (1.35) فيما جاءت الفقرة (6) والتي تنص " أشارك بالندوات الخاصة بالعمل الجامعية." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (1.37).

مجال القيم الخيرية

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر القيم الخيرية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر القيم
1	6	أهتم بالبحث العلمي من خلال التشجيع والدعم المستمر له.	3.18	1.30	متوسطة
2	3	أبدي اهتماما بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.	3.05	1.34	متوسطة
3	4	أتقبل أعذار الطلبة المقصرين في أداء واجباتهم المدرسية.	2.90	1.38	متوسطة
4	7	أتنوع في طرق الحصول على المعارف والمهارات الإدارية الحديثة.	2.89	1.56	متوسطة
5	5	اتعاطف مع الطلبة وزملاء العمل الذين يعانون من مشكلة ما.	2.83	1.36	متوسطة
6	1	أراعي الظروف الخاصة بالطلبة وزملاء العمل.	2.81	1.33	متوسطة
7	2	أساهم في حل المشكلات التي تواجه الجامعة والطلبة.	2.74	1.38	متوسطة
8	8	أنظم افكاري من خلال ربطها بالخطط الإستراتيجية في الجامعة.	2.71	1.37	متوسطة
		الكلي	2.89	0.73	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (9) أن وجود القيم الخيرية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (0.73)، وحصلت فقرات مجال (القيم الخيرية) جميعها على درجات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات المجال بين(3.18-2.71)، واحتلت الفقرة رقم (6) والتي تنص "أهتم بالبحث العلمي من خلال التشجيع والدعم المستمر له." بالمرتبة الأولى من بين فقرات هذا المجال وبمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.30)، فيما جاءت الفقرة (8) والتي تنص " أنظم افكاري من خلال ربطها بالخطط الإستراتيجية في الجامعة." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (1.37).

مجال قيم القيادية

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر القيم المسؤولية القيادية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توفر القيم
1	8	أتمتع بالقدرة على إدارة الوقت	3.27	1.31	متوسطة
2	4	أحرص على أن أكون مسئولا أمام زملاء العمل.	3.17	1.30	متوسطة
3	1	أبادر في اتخاذ القرارات بشكل جماعي.	3.07	1.31	متوسطة
4	7	أناقش بطريقة تقنع الآخرين.	3.04	1.33	متوسطة
5	6	أبادر في اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.	2.93	1.37	متوسطة
5	9	أبدي اهتماما بما يجري داخل الجامعة.	2.88	1.37	متوسطة
6	2	أتصرف وكأني في مركز السلطة وأقوم بإعطاء الأوامر.	2.87	1.56	متوسطة
7	5	أعتبر نفسي ذا تأثير على زملاء العمل والطلبة.	2.77	1.31	متوسطة
8	3	أحرص على أن اتصف بصفات قيادية.	2.76	1.36	متوسطة
		الكلي	2.97	0.70	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (10) أن وجود القيم القيادية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (0.70)، وحصلت فقرات مجال (قيم القيادية) جميعها على درجات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات المجال بين(3.27-2.76)، واحتلت الفقرة رقم (8) والتي تنص "أتمتع بالمقدرة على إدارة الوقت." بالمرتبة الأولى على المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.31)، فيما جاءت الفقرة (3) والتي تنص " أحرص على أن اتصف بصفات قيادية." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (1.36).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلاله إحصائية في أنماط القيم السائدة لدى أعضاء هيئه التدريس في جامعه مؤتة تعزى لجنسهم (ذكر، أنثى) ورتبهم الأكاديمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، أستاذ مساعد) ودوله تخرجهم (عربيه، أجنبيه)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الثلاثي، لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة حول أنماط القيم السائدة لديهم باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج)، والجدول(11) يبين ذلك:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية **لدرجة القيم السائدة لدى أعضاء هيئه التدريس في جامعه مؤتة** باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج)

المتغير	الفئة	العدد		العدالة والولاء التنظيمي	قيم الاستقلالية	المسؤولية الاجتماعية	القيم الخيرية	قيم القيادية	الكلي
النوع الاجتماعي	ذكر	333	المتوسط الحسابي	2.90	2.86	2.93	2.89	2.97	2.91
			الانحراف المعياري	0.68	0.71	0.67	0.73	0.71	0.67
	أنثى	57	المتوسط الحسابي	2.95	2.91	3.02	2.88	2.99	2.95
			الانحراف المعياري	0.62	0.73	0.66	0.72	0.68	0.65
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	126	المتوسط الحسابي	2.91	2.87	2.94	2.92	3.02	2.92
			الانحراف المعياري	0.68	0.73	0.68	0.74	0.72	0.69
	أستاذ مشارك	152	المتوسط الحسابي	2.96	2.92	3.01	2.97	3.05	2.98
			الانحراف المعياري	0.68	0.70	0.67	0.73	0.68	0.66
	أستاذ مساعد	115	المتوسط الحسابي	2.84	2.80	2.87	2.74	2.80	2.81
			الانحراف المعياري	0.64	0.69	0.65	0.69	0.67	0.64
دولة التخرج	عربية	235	المتوسط الحسابي	2.91	2.88	2.96	2.88	2.98	2.92
			الانحراف المعياري	0.66	0.70	0.67	0.72	0.71	0.67
	أجنبية	155	المتوسط الحسابي	2.90	2.85	2.93	2.90	2.96	2.90
			الانحراف المعياري	0.67	0.72	0.67	0.73	0.70	0.67

تشير النتائج الواردة في الجدول(11) إلى وجود تباين ظاهري في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية **في درجة القيم السائدة لدى أعضاء هيئه التدريس في جامعه مؤتة** باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات تم استخدام تحليل التباين الثلاثي كما هو مبين في الجدول (12).

جدول(12)

تحليل التباين الثلاثي لأثر متغيرات(النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج) على درجة القيم السائدة لدى أعضاء هيئه التدريس في جامعه مؤتة من وجهة نظرهم

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
النوع الاجتماعي قيمة هوتلنج 0.016	العدالة والولاء	.284	1	.284	.631	.427
	الاستقلالية	.221	1	.221	.437	.509
	الاجتماعية	.612	1	.612	1.348	.246
	الخيرية	.032	1	.032	.061	.805
	القيادية	.430	1	.430	.896	.344
	الكلي	.275	1	.275	.610	.435
الرتبة الأكاديمية قيمة ولكس 0.974	العدالة والولاء	.428	2	.214	.475	.622
	الاستقلالية	.122	2	.061	.120	.887
	الاجتماعية	.737	2	.369	.812	.445
	الخيرية	.357	2	.178	.340	.712
	القيادية	1.525	2	.762	1.587	.206
	الكلي	.538	2	.269	.597	.551
دولة التخرج قيمة هوتلنج 0.034	العدالة والولاء	.028	1	.028	.062	.803
	الاستقلالية	.407	1	.407	.803	.371
	الاجتماعية	.002	1	.002	.004	.949
	الخيرية	4.625E-8	1	4.625E-8	.000	1.000
	القيادية	4.299E-6	1	4.299E-6	.000	.998
	الكلي	.029	1	.029	.064	.800
النوع الاجتماعي × الرتبة الأكاديمية	العدالة والولاء	.097	2	.049	.108	.898
	الاستقلالية	.549	2	.274	.541	.582
	الاجتماعية	.031	2	.015	.034	.967
	الخيرية	1.587	2	.794	1.512	.222
	القيادية	1.216	2	.608	1.267	.283
	الكلي	.486	2	.243	.539	.584
النوع الاجتماعي × دولة التخرج	العدالة والولاء	.017	1	.017	.038	.846
	الاستقلالية	.132	1	.132	.261	.610
	الاجتماعية	.145	1	.145	.319	.572
	الخيرية	4.199E-5	1	4.199E-5	.000	.993

	القيادية	.270	1	.270	.562	.454
	الكلي	.018	1	.018	.040	.841
الرتبة الأكاديمية × دولة التخرج	العدالة والولاء	1.573	2	.786	1.747	.176
	الاستقلالية	2.171	2	1.085	2.141	.119
	الاجتماعية	.809	2	.405	.891	.411
	الخيرية	2.143	2	1.071	2.040	.131
	القيادية	1.695	2	.847	1.765	.173
	الكلي	1.601	2	.800	1.777	.170
النوع الاجتماعي × الرتبة الأكاديمية × دولة التخرج	العدالة والولاء	.792	2	.396	.880	.416
	الاستقلالية	1.501	2	.750	1.480	.229
	الاجتماعية	.489	2	.244	.538	.584
	الخيرية	.489	2	.244	.465	.628
	القيادية	.401	2	.201	.418	.659
	الكلي	.686	2	.343	.761	.468
الخطأ	العدالة_والولاء	169.220	376	.450		
	الاستقلالية	190.629	376	.507		
	الاجتماعية	170.721	376	.454		
	الخيرية	197.428	376	.525		
	القيادية	180.557	376	.480		
	الكلي	169.331	376	.450		
الكلي	العدالة والولاء	3443.710	388			
	الاستقلالية	3384.755	388			
	الاجتماعية	3545.420	388			
	الخيرية	3441.375	388			
	القيادية	3610.049	388			
	الكلي	3471.361	388			

تشير النتائج الواردة في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج) على درجة شيوع القيم السائدة لدى أعضاء هيئه التدريس في جامعه مؤتة من وجهة نظرهم على المستوى الكلي وفي جميع المجالات حيث تبين أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

كما تشير النتائج الواردة في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى للتفاعل بين متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج) على درجة شيوع القيم السائدة لدى أعضاء هيئه التدريس في جامعه مؤتة من وجهة نظرهم على المستوى الكلي وفي جميع المجالات حيث تبين أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

2.4 مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

من خلال نتائج السؤال الأول والمتعلقة بأنماط القيم السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم، والتي بينت نتائجه أن درجة توفر أنماط القيم السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة ولجميع مجالات القيم (القيادية والمسؤولية الاجتماعية والقيم الخيرية وقيم العدالة والولاء التنظيمي وأخيراً قيم الاستقلالية) نلاحظ أن مدرسين جامعة مؤتة يتمتعون بهذه القيم على اختلاف مشاربهم، وأنهم لا زالوا محافظين عليها وحريصين على استمرارها والاحتفاظ بها ونقلها إلى الأجيال عبر موقعهم ومراكزهم التدريسية وبجميع تخصصاتهم على الرغم من الظروف المؤلمة التي تمر بها أمتنا وواقعنا المعاصر والتمزقات التي نعيشها ونشهدها في مجتمعاتنا المدنية فقد ألقت بظلالها علينا وعلى قيمنا وحاولت النيل منها وتغييرها نقصانا أو زيادة بقيم غير مألوفة، وأحيانا أخرى استبدالها وتحريفها وإخراجها من مضمونها، وهذا الواقع الذي نعيشه بفرقته وعجزه عمل على ضمور الكثير من القيم وإخراجها من جوهرها وانعكس على مدارسنا وجامعاتنا ومؤسساتنا الدينية والتربوية والتعليمية والمجتمعية، وهذا يبين حرص المدرسين على أهمية المرحلة وحساسيتها لما هو صادر ووارد لمجتمعاتنا وثقافتنا وثقافتهم الواسعة وقراءتهم للواقع بشكل سليم وصريح وشفاف وواضح وتحليل عقلاني بعيد عن العنصرية والمكانية والمناطقية وبعيداً عن التأثر

بالوارد على اختلاف مشاربه ومسمياته وأخذ المفيد الرزين وطرح السموم بعملية الفلترة الناضجة الغير عشوائية أو متحيزة للقيم الشخصية الفردية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو راضي،2013) التي أظهرت إلى أن توافر القيم لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كانت متوسطة ،

مجال قيم العدالة والولاء التنظيمي:

تبين النتائج أن هذه القيم جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.95)، وتؤكد هذه النتيجة أن مدرس الجامعة شخص واعي مدرك وكمثقف يتحمل أعباء مهنته ويجازف ويجهد لأجلها ويحرص على سلامة قوانين الجامعة التي ينتمي اليها ويحافظ على مكانتها ويلبي طموحتها؛ لأنه منها ويعمل فيها ولأجلها ولذا هو دائم التطور والبحث وواسع العطاء، وقد جاءت الفقرة والتي نصها (أمارس السلوكيات المقبولة اجتماعيا في الجامعة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.15) وهذا يشير إلى أن الحرص على التوافق داخل الجامعة هو ليس توافق القرارات والقوانين فقط؛ إنما توافق المبادئ والقيم المقبولة والمتوافقة مع قيم المجتمع وعاداته الجيدة وثوابته هذه القيم هي أداة استقرار المجتمع بجميع مؤسساته، ولذا فإن المدرس مهما جلب وجذب من أفكار وتصورات فإنه لا يستطيع أن يمارس إلا ما يتوافق عليه أبناء المجتمع وجامعة مؤتة ترتكز في بيئة محافظة ذات أصول قيمية متجذرة تربعت على رؤوس أصحابها وأصبحت عادة تمارس بغض النظر عن ماهية هذه القيم والاقتناع بها.

وجاءت الفقرة (أشارك بالندوات الخاصة بالعمل الجامعية) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي(2.79)، ويمكن ان يعزى ذلك إلى أن الوقت لا يسمح لمشاركة المدرسين في اجتماعات العمل وأحياناً أخرى قد يتجاهل المدرس الاجتماعات والندوات، لأنه لا يجد ما هو جديد بالنسبة له وهو يعرف جيدا ما يجب القيام به وما هي المهام الواجب القيام بها من وجهة نظره الخاصة.

مجال قيم الاستقلالية:

بالنظر إلى النتائج تبين أن وجود قيم الاستقلالية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي(2.93) وهذا ما يجعل لمدرسي جامعة مؤتة فسحة ميسرة لعملهم وواجباتهم بما لا يتعارض مع القيم المتوافقة والسائدة مما يوفر الكثير من الحرية له لإنجاز ادق وأغنى وأكثر ابداعا، فالمدرسين في جامعة مؤتة لا يواجهون ما يمنعهم على أداء واجباتهم واتخاذ قراراتهم.

وجاءت الفقرة والتي نصها(أقوم الطلبة بعيداً عن الضغوط الاجتماعية) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.31) وهذا يوضح مفهوم الاستقلالية وتمتع مدرسي جامعة مؤتة بهذه الاستقلالية فيما يخص عملية التقويم فالمدرس فيها لا تمنع علاقاته بالمجتمع على تقويم الطالب وهذه العلاقات غالبا محدودة وغير متعمقة لتكون أداة ضغط بقدر ما هي علاقة ودية فقط؛ ثم إن القوانين داخل الجامعة تعطي المدرس مزيدا من الحرية والحماية والاستقلالية.

وجاءت الفقرات والتي نصها (أقوم بعملي دون توجيه من أحد، أشعر بالاستقلالية عند أداء عملي) بالمرتبة الأخيرة في هذا المجال وبمتوسط حسابي (2.79) فالمدرس يقوم بواجباته على ما يمليه فكره وعقله وخبرته ويعمل بحسب الطريقة والمفهوم الذي يريد ولكنه في نفس الوقت لا يتجاهل التعليمات الصادرة من ادارة الجامعة ورئاسة القسم فهي تعليمات منظمة لعمل المدرسين وواجباتهم.

مجال المسؤولية الاجتماعية:

إن نتائج هذا المجال والتي تعنى بوجود قيم المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة قد جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.97)، وهذه النتيجة تدل على تمتع أعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤتة بقدر مقبول من المسؤولية الاجتماعية، والعمل بها فهي مسؤولية قائمة على الاحتماء بالذات وصلها وإبراز مكنوناتها في سبيل القيم الجماعية والمحافظة عليها وصيانتها وتصحيح الفاسد منها، وإن تحمل المسؤولية من قبل أعضاء هيئة التدريس يجعل من المجتمع المحيط بيئة خصبة للعمل التعاوني والقيم الفاضلة.

واحتلت الفقرات التي نصها(أنمي الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية لدى الآخرين وأشارك بالفعاليات الاجتماعية في الجامعة) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.15) ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن مدرسي جامعة مؤتة يسعون جاهدين من خلال عملهم في الجامعة على تنمية روح المسؤولية الاجتماعية لدى طلبتهم؛ لأنهم يعتبرونه أساس التغيير في مجتمعهم التغيير السليم والبناء والمتوازن نحو الأفضل بما يحافظ على المعتقدات السليمة، والناظر إلى أروقة الجامعة يرى مدى التماسك الحاصل بها من المشاركات الفعالة من قبل الطلبة والمعلمين ومدى حرص المعلمين على عدم تفويت فرص المشاركة بأي نشاط وفعالية فيها روح الجامعة والألفة وتقوية الروابط بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بما يوفر فرصة وأرضية صالحة للتعليم وبناء الثقة.

وجاءت الفقرة والتي تنص (أشارك بالندوات الخاصة بالعمل الجامعية) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي(2.79)، ويمكن تفسير النتيجة بأن المدرس لا يجد من الوقت الكافي لحضور الندوات الخاصة بالعمل بسب الأعباء الواقعة عليه وضغط العمل الذي يسود أجواء غالبية أعضاء هيئة التدريس؛ كذلك فإن روتين ندوات العمل قاتلة بالنسبة لهم وعلى الرغم من ذلك فإن حرصهم على عدم الإخلال بقوانين وقرارات الجامعة لا يجعلهم في منأى عن المشاركة في مثل هذه الندوات.

مجال القيم الخيرية:

من خلال النتائج المعروضة فقد حصلت جميع فقرات هذا المجال على درجات متوسطة وهذا يؤكد على أهمية القيم الإنسانية الأخلاقية لمدرس الجامعة، فالمدرس قبل أن يكون معلم هو إنسان وإن إنسانيته تفرض عليه ان يتعامل بأخلاق مع الجميع، وان يفرض نفسه بأخلاقه وقيمه السليمة والمتوازنة، ومن هذا المنطلق فتعامل المدرس مع طلبته هو بداية التعليم ونهايته فكلما كان المدرس أكثر قرباً من الطلبة زادت ثقتهم واشتدت أواصر المحبة فيما بينهم.

وقد حصلت الفقرة والتي تنص(أهتم بالبحث العلمي من خلال التشجيع والدعم المستمر له) ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن المدرس هو شخص مهتم ومثقف ولديه

كل الأسباب للعمل والتطوير والبحث، وتدفعه قيمه الأخلاقية نحو ذلك، فمن خلال الدعم يشعر بالثقة والمثابرة ويزداد الشعور بالمسؤولية وحب العمل والتضحية.

في حين حصلت الفقرة (أنظم أفكاري من خلال ربطها بالخطط الإستراتيجية في الجامعة) على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.79)، فعلى الرغم من اعتماد الاستقلالية في عمل المدرس والفسحة الكبيرة من الحرية والاستقلالية إلا أن هناك قوانين تربطه بعمل الجامعة وتنظيماتها التي تجمعه مع غيره من المدرسين وأدوار العمل التي يقومون بها، ومن هذا المنطلق فإن التداخل الحاصل ما بين الالتزام بالاستراتيجيات والخطط الجامعية، ومدى توفر الحرية الشخصية في العمل تجعل من عملية الفصل بينهما ليس باليسي، وهنا يمكننا القول ان على المدرس ان يوافق بينهما وهذا ما نراه وهو الحرص على تطبيق الخطط والقوانين الداخلية وتوفير مساحة آمنة ومستقلة لعمله وإبداعه واستقلاليته.

مجال القيم القيادية:

يتضح من خلال النتائج الواردة أن وجود القيم القيادية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة جاءت بدرجة متوسطة، وهذا يؤكد أهمية الدور القيادي للمدرس الجامعي فهو شخص يتمتع بشخصية قوية ومرنة ومعطاءة وقادرة متفهم لجميع الأمور وميسر لها يقود طلابه نحو النجاح يعلمهم القيم الصالحة يأخذ بأيديهم لبر الآمان يوجههم نحو الخير، إنه شخص مؤثر بما يملك من صفات قيادية شخص مبادر وحكيم.

وقد حصلت الفقرة التي تنص(أتمتع بالمقدرة على إدارة الوقت) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.37) ويمكن أن تفسر النتيجة بأن إدارة الوقت بالنسبة للمدرس ومدرس الجامعة شيء ثمين وحساس، ومن خلال نتيجة هذه الفقرة يتبين مدى حرص مدرسي جامعة مؤتة على أوقاتهم وعدم ضياعها واستهلاكها في أشياء ثانوية وغير مفيدة، فالناظر في أحوال الجامعة يجد أن المدرس يعطي الوقت المخصص لساعات التدريس ليجد الوقت الكافي لشرح المواد التعليمية وإيصال الأفكار المراد إيصالها، والوقوف على أبرز القضايا ومشاركة الطلبة لقضاياهم

وقضايا الجامعة التي تنعكس على الأداء التدريسي التعليمي، كما أن أنظمة الدرجات والامتحانات تحتاج لضبط كاف للوقت مع ضيق الفصل وتدارك المواد التعليمية.

وجاءت الفقرة والتي تنص (أحرص على أن اتصف بصفات قيادية) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.85) إن مدرس الجامعة هو قدوة حسنة لطلابه والعاملين في الجامعة ولذلك لابد من أن يحرص على الظهور بمظهر القائد الواعي المتزن فهو نموذج صالح لهم ولكن هذا ليس على حساب التملق والظهورية الزائفة والمكشوفة والتي لا تعبر عن الجوهر المراد السليم والفكر المراد إيصاله.

مناقشة نتائج السؤال الثاني والمتعلقة بوجود فروقات من عدمها ذات دلالة إحصائية في أنماط القيم السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى للجنس، ورتبهم الأكاديمية، ودولة التخرج.

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لأثر متغيرات (النوع الاجتماعي ودولة التخرج والرتبة الأكاديمية) وعدم التفاعل بينهما؛ ويمكن أن يعزى ذلك من وجهة نظر الباحثة إلى أنه لا علاقة للجنس ودولة التخرج والرتبة الأكاديمية بمدى شيوع القيم السائدة لدى عضو هيئة التدريس، فالمدرس ذكر كان أم أنثى لديه ما يؤهله لإضفاء القيم السليمة بغض النظر عن جنسه، إن ما يؤهله هو خبرته وأفكاره ومكنوناته وعمله ونشاطه ومجتمعه وطريقة تعلمه وتعليمه والثوابت التي يتمتع بها، وأيضا لا يمكن القول ان الشخص المتخرج من الجامعات الأجنبية أكثر قيما من المتخرج من الجامعات العربية فلك منها ميزاتها وسلبياتها، ولا يمكن تطغى أحداهما على الأخرى فهذه منبت الأصل والقيم العريقة وتلك منبت الحداثة والعصرية إن صح القول، وإننا في هذا العصر المنفتح يستطيع الشخص أن يكتسب البعيد بأقل الجهد وإن الشخص الذي تخرج من الجامعات الأجنبية لم يتخلى عن أصوله وهويته وثقافته وعاداته بل مزج بين الاثنتين بما يتوافق مع المبدأ والطرح العام والأخلاق النبيلة.

كما أن الرتبة الأكاديمية هي تأتي في سلّم الوظيفة لا في سلم التدرج الأخلاقي مثلاً، فعضو هيئة التدريس يتسم بالقيم الأخلاقية المميزة بغض النظر عن درجته ورتبته، لذا لم يكن لهذه الرتبة أي تأثير.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الطراونة، 2015) التي أظهرت عدم وجود فروق في توافر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين تعزى للجنس، وتعزى للخبرة التدريسية.

3.4 التوصيات

1. تعزيز جامعة مؤتة أنماط القيم السائدة عند أعضاء الهيئة التدريسية لديها من خلال النشاطات المتعددة.
2. قيام مركز ضبط الجودة في جامعة مؤتة بإجراء الدورات التدريبية من أجل تعزيز مفهوم القيم عند مدرسي جامعة مؤتة.
3. تعزيز مفاهيم قيم الخيرية وقيم الولاء والعدالة وقيم الاستقلالية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكافة الطرق والسبل المتاحة نظراً لأهميتها وتأخرها درجتها عند أعضاء الهيئة التدريسية بحسب نتائج الدراسة.
4. التركيز في تعزيز القيم على الرتب الأكاديمية المختلفة وبخاصة رتبتي (أستاذ، وأستاذ مساعد)
5. إجراء دراسات مماثلة تقيس درجة أنماط القيم السائدة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الطفيلة التقنية أو جامعة الحسين.
6. إجراء دراسات تقيس أثر درجة أنماط القيم السائدة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة على الاستقرار والرضا الوظيفي لديهم.

المراجع

أ. المراجع العربية:

أبو العينين، على (1988م). **القيم الإسلامية والتربية: دراسات في طبيعة القيم ومصادرها و دور التربية الإسلامية في تكوينها و تنميتها**، مطابع المختار الإسلامي، المدينة المنورة.

أبو المجد، أحمد كمال.(2002). **أزمة القيم وأثرها على الأسرة العربية والمسلمة**، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط.

أبو راضي، رويدة جميل خليل.(2013). **المنظومة القيمية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

أبو غزال، معاوية محمود.(2006).**نظريات التطور الإنساني وتطبيقاتها**، دار المسيرة،عمان، ط1.

الإمام، محمد محمود.(1999). **الظاهرة الاستعمارية الجديدة ومغزاها بالنسبة للوطن العربى،و العولمة والتحولات المجتمعية فى الوطن العربى**، مكتبة مدبولى، القاهرة.

امطانيوس ميخائيل.(2005). **القياس النفسي**، منشورات جامعة دمشق.

بخاري، سلطان سعيد مقصود (1999). **أهم المشكلات التي تواجه الأقسام الأكاديمية في كل من جامعة أم القرى وجامعة الملك عبد العزيز. المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم العالي**، جامعة أم القرى، معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، مكة المكرمة.

البيومي، محمد أحمد.(2000). **علم اجتماع القيم**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

التل، شادية.(2003). المنظومة القيمية لطلبة جامعة الزرقاء الأهلية، **مؤتة للبحوث والدراسات**، 18(1) 11-43.

توق، محب الدين، وعدس،عبد الرحمن (1984). **أساسيات علم النفس التربوي**، دار جون وايلي، انجلتر.

الجلاد، ماجد (1426هـ). **تعلم القيم و تعليمها**، دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة، عمان ــ الأردن.

حريز، عبد الناصر. (1996). **الإرهاب السياسي دراسة تحليلية**. القاهرة: مكتبة الأنجلو، القاهرة.

الحمايدة، علا.(2006). **دراسة مقارنة (المنظومة القيمية لكل من المدير الفعال و المدير غير الفعال في المدارس الثانوية الأردنية)**. أطروحة دكتوراة غير منشورة الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

حنونة، سامي.(2006). **مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

حوات، محمد على.(2002). **العرب والعولمة – شجون الحاضر وغموض المستقبل**، مكتبة مدبولى، القاهرة.

الخريشا، ملوح باجي.(2010). منظومة القيم لدى الطلبة المعلمين في كلية العلوم التربوية في جامعة مؤتة والمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك في الأردن، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، جامعة مؤتة، سلسة العلوم الإنسانية والاجتماعية،25(4).

خليفة، عبداللطيف. (1987). **ارتقاء القيم: دراسة نفسية**، الكويت، المجلس الوطني الثقافي والفنون والآداب.

رزفير، جان بول،(2001)، **فلسفة القيم**، تعريب عادل العوا، ط1، لبنان: عويدات للنشر والتوزيع.

الرفاعي، عبد الرحيم بكرة.(1985). **القيم الأخلاقية لدى طلبة وطالبات جامعة طنطا**، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا.

زاهر، ضياء، (1984م). **القيم في العملية التربوية**، مؤسسة الخليج العربي.

زكي، نجيب محمود.(1982). **ثقافتنا فى مواجهة العصر**، ط3، دار الشروق: القاهرة.

شحاته، صيام.(2002). "الشباب والهوية الثقافية، إعادة التشكيل الثقافى – دراسة ميدانية للثقافة الغربية لعينة من الشباب فى المجتمع المصرى"، **مجلة تربية الأزهر**، ص 279.

الشيباني، حميد.(2007)، التعليم العالي وتوظيفه في التنمية لخدمة المجتمع وتفعيل مراكز البحث العلمي، **مجلة كلية الآداب**، جامعة الفاتح، العدد 5.

الشيباني، عمر محمد.(1993).**من أسس التربية الإسلامية**.

الطراونة، علي عودة.(2015). **المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

عبد الرحمن، سعد.(1983). **السلوك الإنساني**، ط3، مكتبة الفلاح، الكويت.

عفيفي، محمد الهادي (1988)، **الأصول الفلسفية للتربية**، الانجلو المصرية، القاهرة.

العمري، عبد الرحمن (1420هـ). **القيم الشخصية التنظيمية لدى مديري ومديرات المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى ــ مكة المكرمة.

الغزال، محمد عياد (2004)، أنماط التعليم العالي المؤهلة للارتباط بسوق العمل، **مجلة كلية الآداب**، جامعة الفاتح، العدد 4.

مرتجى، عاهد.(2004). **مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين في محافظة غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

مرسي، محمد منير .(1998).**تخطيط التعليم واقتصادياته**، عالم الكتب، القاهرة.

المناصرة، بسام سعيد.(2015). **بناء مقياس لمنظومة وتقنينه على طلبة الجامعات الأردنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جدارا، اربد.

يوسف، سيد محمود.(1988). **تغير قيم طلاب الجامعة**، سلسلة قضايا تربوية، عالم الكتب، القاهرة.

ب - المراجع الأجنبية:

Myyre,l.(2008). The diversity of values meaning among university students, **Scandinavian journal of educational research** , 52(6),559-564.

Menesini, E., Nocentini, A., & Camodeca, M(2013). Morality, values, traditional bullying, and Cyberbullying in Adolescence. **British Journal of Developmental Psychology, 31**(1), 1-14

Malcolm Waters.(1996). **Globallization**, London Routledge, P. 145-148.

Enriquez, M; Kelly, P; Cheng, H. Jennifer, M.(2012). An Intervention to Address Interpersonal Violence Among Low-Income Midwestern Hispanic-American Teens. **Journal of Immigrant & Minority Health, 14** (2), 292-299.

Oliver Boyd – Barrett:.(1997). **“international Communication and Globalization, Contradictions and Direction”**, In: Ali Mahammody (Editor): International Communication nd Globalization :Actitical Introduction”, London, Sage Publications, P.11.

Beordez, P.(2006). Attitudes towards violence among university Students in India. **Journal of international education, 9**(1): 60-213.

steers, R.and Porter,Lk,(1985**). Motivation and work Behavior**. (3ed) graw hill book com. New York

Gurainik, david, et.al.(1986). " **Webster's new world dictionary "** 2nd ed. Cleveland.

Zadeh, D. & Karimi, F.(2012) The relationship between Value System and moral growth with Finding Indication in High School Students. **Scholars Research library, 4** (1): 714-734.

Rokeach, M.(1973) **The nature of Human values**. New York

Allport, G., Vernon, P., & Lindzey, A.(1952). **A study of Values, Manual of directions.** Boston; Houghton, Mifflin Co.

schwartz,S.H.(2000).**a proposal for measuring value orientations across nations**. chapter 7 in the questionnaire development package of the European social survey. retrieved from; http;\\ www. European social survey.org\docs\methodology\core_ess_ questionnaire\ess) core_ questionnaire_human_values.pdf.

schwartz,S.H.(2012).**an overview of the schwartz theory of basic values**. online readings in sychology and culture ,2(1) , retrieved from; http;\\ scholarworks,gvsu.edu\cgi\viewcontent.cgi?articale=1116, context=orpc.

Matthew, J., Mayhew, R., Cladwell, E., & Gold,am.E.(2010). Defining Campus Violence: A Phenomenological Analysis of Community Stakeholder Perspectives. **Journal of College Student Development, 52**(3), 253- 269.

Kohlberg, L.(1976). **The Psychology of Moral Development**. San Francisco: Harper and Row Publisher.

Al-Louzi, H., & Farhan I.(2009). Students Violence at the University of Jordan**. Jordan of Journal of social Sciences, 2**(2), 277-285

الملحق(أ)
الاستبانة بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة

كلية العلوم التربوية / قسم علم النفس التربوي

الأستاذ الدكتور / الدكتور.............................. المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " **المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في ضوء متغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، ودولة التخرج)** ". وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس التربوي من جامعة مؤتة.

ولإغراض هذه الدراسة قامت الباحثة بتطوير الاستبانة المرفقة المكونة من:

الجزء الأول: المعلومات الشخصية.

الجزء الثاني: يشتمل على فقرات لقياس المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في ضوء متغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي،والرتبة الأكاديمية ودولة التخرج) ، ومن المهتمين في هذا المجال يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هذه الاستبانة في صورتها الأولية، راجيا منكم التكرم بقراءة فقراتها وتحكيمها من حيث:

1- درجة انتماء الفقرة للمجال الذي تندرج تحته.

2- وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية.

3- إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسباً.

4- أية ملاحظات أو اقتراحات أخرى ترونها مناسبة.

القسم الأول:- المعلومات العامة.

- النوع الاجتماعي: ☐ ذكر ☐ أنثى
- الرتبة الأكاديمية: ☐ أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد
- دولة التخرج: ☐ عربية ☐ أجنبية

القسم الثاني: يتناول فقرات الاستبانة وفقا لمجالاتها وهي:

المنظومة القيمية

رقم الفقرة		مناسبة الفقرة		وضوح الفقرة		التعديلات	ملاحظات
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة		
المجال الأول: قيم العدالة والولاء التنظيمي							
	أشعر أن عبء العمل الذي أقوم به مناسب.						
	أتعامل مع مستجدات العمل في ضوء رؤية ورسالة الجامعة.						
	أتصف بالحزم بالقرارات عندما ترتكب أخطاء تمس سمعة الجامعة.						
	أتحمل مسؤولية أخطائي داخل الجامعة.						
	أشارك بالندوات الخاصة بالعمل الجامعي.						
	تحظى توجيهات بالقبول الجامعي.						
	بالمقدرة على استخدام اللغة والتعبير الواضح أتمتع						
	أتحمل ضغط العمل.						
	اتبع الأنظمة والتعليمات الجامعية.						
	أتبع أنماط السلوك المقبولة.						
	أنجز المهمات الموكلة إلي على أكمل وجه.						
المجال الثاني: قيم الاستقلالية							
	أشعر بالاستقلالية عند ممارسة عملي.						
	أنجز أعمالي دون طلب مساعدة.						
	لدي المقدرة على وضع خطة تدريسية وفق رؤيتي الخاصة بي.						
	أستبعد أثر العلاقات الشخصية مع الطلبة وزملائي عند إصدار القرارات المتعلقة بي.						
	أقوم الطلبة بعيدا عن الضغوط الاجتماعية.						
	أتحرر في قراراتي من التقاليد الاجتماعية.						
	أمارس مهماتي بطريقتي الخاصة بي.						
	أقوم بعملي دون توجيه من أحد.						
المجال الثالث: المسؤولية الاجتماعية							
	احترام زملاء العمل في الجامعة						
	أقوم بخدمة الجامعة دون مقابل مادي.						

	أوزن بين العلاقات الاجتماعية التي تربطني بزملاء العمل والطلبة.					
	أشارك بالمناسبات الاجتماعية التي تحدث بالجامعة.					
	أرى أن الجامعة يجب أن تقوم بخدمة المجتمع.					
	أعامل الطلبة على أنهم جزء من المجتمع التي تسعى الجامعة لخدمته.					
	أراعي في قراراتي المسؤولية الاجتماعية اتجاه زملاء العمل والطلبة.					
	أحرص على ما هو مقبول اجتماعيا عند تعاملي مع زملاء العمل والطلبة.					
	أشعر بالانتماء لمهنتي.					
	أنمي الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية.					
المجال الرابع: القيم الخيرية						
	أراعي الظروف الخاصة بالطلبة وزملاء العمل .					
	أمضي جزء من وقتي في حل المشكلات التي تحدث بالجامعة.					
	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة.					
	أبدي اهتماما بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.					
	التمس عذرا للطلبة المقصرين في أداء واجباتهم.					
	اتعاطف مع الطلبة وزملاء العمل الذين يعانون من مشكلة ما.					
	أحفز الإبداع في التطوير والتغيير الجامعي.					
	أهتم بالبحث العلمي من خلال التشجيع والدعم المستمر له.					
	أتنوع في طرق الحصول على المعارف والمهارات الإدارية الحديثة.					
	أنظم افكاري من خلال ربطها بالخطط إستراتيجية في الجامعة.					
المجال الخامس: قيم القيادية						
	أبادر في اتخاذ القرارات بشكل جماعي.					
	أتصرف وكأني في مركز السلطة وأقوم بأعطاء الأوامر.					
	أحرص على أن أتصف بصفات قيادية.					
	أحرص على أن أكون مسئولا أمام زملاء العمل.					

					أعتبر نفسي ذا تأثير على زملاء العمل والطلبة.	
					أبادر في اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.	
					أناقش بطريقة تقنع الآخرين.	
					أتمتع بالمقدرة على إدارة الوقت.	
					أتحمل ضغوط العمل.	
					أبدي اهتماما بما يجري داخل الجامعة.	

الملحق(ب)

الاستبانة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة

كلية العلوم التربوية / قسم علم النفس التربوي

الأستاذ الدكتور / الدكتور.............................. المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " **المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس،والرتبة الأكاديمية ودولة التخرج)** ". وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس التربوي من جامعة مؤتة. ولتحقيق أهداف الدارسة أعدت الباحثة استبانه مكونه من (44) فقرة يقابلها خمسة استجابات (كبيرة جدا:5 درجات، كبيرة:4 درجات،متوسطة:3 درجات، قليلة: درجتين، وقليلة جدا: درجة واحدة)، ليقيس المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. ومن أجل ذلك تم حصر المنظومة القيمية بخمس مجالات على النحو الآتي:

1- قيم العدالة والولاء التنظيمي: درجة العدالة في القرارات الإدارية اتجاه العاملين ومدى ولائهم للجامعة ومصالحها الخاصة والعامة.

2- قيم الاستقلالية: مدى مقدرتهم على اتخاذ القرارات بأنفسهم.

3- قيم المسؤولية الاجتماعية: مدى مراعاتهم لمسؤولياتهم اتجاه المجتمع وقراراتهم الإدارية.

4- القيم الخيرية: مدى مساعدة وحب الآخرين وتلبية احتياجاتهم.

5- القيم القيادية: مستوى السلطة التي يمتلكها القائد الإداري ومقدرته في التأثير بالآخرين.

راجيا التكرم بوضع إشارة (√) أمام العبارة المناسبة،علما أن المعلومات التي ستقدمونها سوف تستخدم لغايات البحث العلمي.

شاكرا لكم حسن تعاونكم

ومقدرا جهودكم الطيبة

الباحثة:

أماني التخاينة

القسم الأول:- المعلومات العامة.

- النوع الاجتماعي: ☐ ذكر ☐ أنثى
- الرتبة الأكاديمية: ☐ أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد
- دولة التخرج: ☐ عربية ☐ أجنبية

القسم الثاني: يتناول فقرات الاستبانة وفقا لمجالاتها وهي:

مقياس المنظومة القيمية ومجالاتها

رقم الفقرة		كبيرة جدًا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الأول: قيم العدالة والولاء التنظيمي						
.1	أشعر أن عبء العمل الذي أقوم به مناسب لقدراتي.					
.2	أتقبل مستجدات العمل في ضوء رؤية ورسالة الجامعة.					
.3	أحافظ على سمعة الجامعة داخلها وخارجها.					
.4	أتحمل مسؤولية أخطائي داخل الجامعة.					
.5	أشارك بالندوات الخاصة بالعمل الجامعي.					
.6	أوجه الآخرين لاحترام الجامعة وقوانينها.					
.7	أتحمل ضغط العمل.					
.8	اتبع الأنظمة والتعليمات الجامعية.					
.9	أمارس السلوكيات المقبولة اجتماعيا في الجامعة.					
10	أنجز المهمات الموكلة إلي على أكمل وجه.					
المجال الثاني: قيم الاستقلالية						
.1	أشعر بالاستقلالية عند أداء عملي.					
.2	أنجر أعمالي دون مساعدة.					
.3	أضع خطة دراسية وفق رؤيتي الخاصة.					
.4	أتخذ قراراتي الشخصية دون تأثير من الآخرين.					
.5	أقوم الطلبة بعيدا عن الضغوط الاجتماعية.					
.6	أتحرر في قراراتي من التقاليد الاجتماعية.					
.7	أقوم بعملي دون توجيه من أحد.					
المجال الثالث: المسؤولية الاجتماعية						
.1	احترم زملاء العمل في الجامعة					
.2	أقوم خدماتي لتطوير الجامعة مجاناً.					
.3	أوازن بين العلاقات الاجتماعية التي تربطني بزملاء العمل والطلبة.					
.4	أشارك بالفعاليات الاجتماعية في الجامعة.					
.5	أرى أن الجامعة يجب أن تقوم بخدمة المجتمع.					
.6	أعامل الطلبة على أنهم جزء من المجتمع التي تسعى الجامعة لخدمته.					

					أراعي في قراراتي المسؤولية الاجتماعية اتجاه زملاء العمل والطلبة.	7.
					أحرص على ما هو مقبول اجتماعيا عند تعاملي مع زملاء العمل والطلبة.	8.
					أنتمي لمهنتي.	9.
					أنمي الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية لدى الآخرين.	10
						المجال الرابع: القيم الخيرية
					أراعي الظروف الخاصة بالطلبة وزملاء العمل .	1.
					أساهم في حل المشكلات التي تواجه الجامعة والطلبة.	2.
					أبدي اهتماما بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.	3.
					أتقبل أعذار الطلبة المقصرين في أداء واجباتهم الدراسية.	4.
					اتعاطف مع الطلبة وزملاء العمل الذين يعانون من مشكلة ما.	5.
					أهتم بالبحث العلمي من خلال التشجيع والدعم المستمر له.	6.
					أتنوع في طرق الحصول على المعارف والمهارات الإدارية الحديثة.	7.
					أنظم افكاري من خلال ربطها بالخطط الإستراتيجية في الجامعة.	8.
						المجال الخامس: قيم القيادية
					أبادر في اتخاذ القرارات بشكل جماعي.	9.
					أتصرف وكأني في مركز السلطة وأقوم بأعطاء الأوامر.	10
					أحرص على أن أتصف بصفات قيادية.	11
					أحرص على أن أكون مسئولا أمام زملاء العمل.	12
					أعتبر نفسي ذا تأثير على زملاء العمل والطلبة.	13
					أبادر في اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.	14
					أناقش بطريقة تقنع الآخرين.	15
					أتمتع بالمقدرة على إدارة الوقت.	16
					أبدي اهتماما بما يجري داخل الجامعة.	17

ملحق(ج)
لجنة التحكيم

أعضاء لجنة التحكيم

الرقم	الاسم	مكان العمل	التخصص	الرتبة الـــأكاديمية
1-	الدكتور أنس الضلاعين	جامعة مؤتة	الإرشاد النفسي والتربوي	أستاذ مساعد
2-	الدكتورة فاطمة النوايسه	جامعة مؤتة	الإرشاد النفسي والتربوي	أستاذ مساعد
3-	الدكتور صهيب الختاينة	جامعة مؤتة	الإرشاد النفسي والتربوي	أستاذ مساعد
4-	الدكتور أحمد الطراونة	جامعة مؤتة	علم نفس تربوي	أستاذ مساعد
5-	الدكتور عبد الناصر القرالة	جامعة مؤتة	الإرشاد النفسي والتربوي	أستاذ مساعد
6-	الدكتورة لمياء الهواري	جامعة مؤتة	الإرشاد النفسي والتربوي	أستاذ مساعد
7-	الدكتور صبري حسن الطراونة	جامعة مؤتة	قياس وتقويم	أستاذ مساعد

ملحق(ج)

كتاب تسهيل المهمة

MUTAH UNIVERSITY

College of Graduate Studies

جامعة مؤتة

كلية الدراسات العليا

Ref:..................

Date:....................

الرقم :ك.د.ع/ ٧ /٦ /١٣ /٧

التاريخ : ....هـ

الموافق: ....٢٧/ ٤ / ٢٠١٦.......م

الأستاذ الدكتور نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية وشؤون الطلبة والمجتمع المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

تقدمت إلينا الطالبة أماني محمد التخاينة/ تخصص ماجستير علم نفس تربوي الرقم الجامعي (٦٢٠١٤٠٨١٢٠١٣)، باستدعاء تلتمس فيه الموافقة على مخاطبة من يلزم في جامعة مؤتة لتسهيل مهمتها في توزيع الاستبيانات على أعضاء هيئة التدريس فيها لدراستها الموسومة بـ "**المنظومة القيمة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة**"

لذا، أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم لمخاطبة من يلزم؛ لتتمكن الطالبة المذكورة من الحصول على المعلومات اللازمة لإعداد دراستها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،

عميد كلية الدراسات العليا

د. محمد عبدالرحيم المحاسنه

نسخة/ ملف الطالب.

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 6131-4050
FAX:03/ 2375694
dgs@mutah.edu.jo dean_dgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤتة – الكرك – الأردن
الرمز البريدي :٦١٧١٠
تلفون :٠٣/٢٣٧٢٣٨٠-٩٩
فرعي 6131-4050
فاكس 375694 ٠٣/٢
البريد الالكتروني
الموقع الالكتروني

المعلومات الشخصية

الاسم: اماني محمد التخاينة

الكلية: العلوم التربوية

التخصص: ماجستيرعلم نفس

سنة التخرج: 2016